MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 15/Permentan/OT.240/4/2016
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN
TAHUN 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertanian tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
7. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode 2014-2019;
8. Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pembentukan Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional;
9. Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 85);
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019;
12. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43/Permentan/OT.010/8/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTANIAN TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN TAHUN 2015-2019.

Pasal 1

Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019 yang selanjutnya disebut *Road Map* Reformasi Birokrasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Road Map Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 berlaku sebagai panduan dalam melaksanakan penyusunan dan evaluasi pelaksanaan program, kebijakan dan kegiatan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal **12 April 2016**

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA,

AMRAN SULAIMAN

Salinan Keputusan Menteri ini disampaikan Kepada Yth.:

1. Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan;
2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
3. Pimpinan Unit Kerja Eselon I di Lingkungan Kementerian Pertanian.

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : 15/Permentan/OT.240/4/2016

TANGGAL : 12 April 2016

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN TAHUN 2015-2019

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Makna reformasi secara etimologi dari kata *reformation* artinya *reforms*. Reformasi mempunyai pengertian suatu gerakan yang menata ulang, menata hal – hal yang menyimpang untuk dikendalikan secara teratur dan nilai nilai yang ideal serta dicita – citakan masyarakat. Birokrasi adalah lembaga sebagai alat tempat menciptakan suatu kebijakan dan keputusan yang dilakukan oleh para penyelenggara negara atau pemangku jabatan dalam organisasi.

Mendasari makna reformasi dan birokrasi maka reformasi birokasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan perubahan dan pembaharuan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan dengan sasarannya adalah birokrasi terutama menyangkut aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumberdaya manusia aparatur yang merupakan 3 (tiga) variabel yang sangat penting guna membangun aparatur pemerintahan yang baik.

Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka membangun pemerintahan yang baik (*good governance*) berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Desain* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025, yang berisikan langkah-langkah umum penataan organisasi, penataan tatalaksana, penataan manajemen sumberdaya manusia aparatur, penguatan sistem pengawasan *intern*, penguatan akuntabilitas, peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemberantasan KKN.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 tahun 2010 tentang *road map* yang menjabarkan uraian kegiatan reformasi birokrasi, untuk itu di Kementerian Pertanian telah ditetapkan *road map* reformasi birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2010 s.d 2014 yang terdiri atas 9 (sembilan) program dan 29 (dua puluh sembilan) kegiatan dan telah dilaksanakan secara simultan di Kementerian Pertanian.

B. Identifikasi Capaian Pelaksanaan Program *Reformasi* Birokrasi

Untuk menindaklanjuti reformasi birokrasi perlu ditetapkan *road map* Tahun 2015 s.d 2019 dengan langkah indentifikasi terhadap capaian pelaksanaan program *reformasi* birokrasi dan hasil – hasil yang telah dicapai di Kementerian Pertanian selama kurun waktu 2010 s.d 2014 dengan memperhatikan penilaian internal institusi maupun *eksternal*, adapun hasil yang telah dinilai meliputi antara lain :

1. Hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi (PMPRB) oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan Indek Reformasi Birokrasi 71,88 dengan kategori "BB".
2. Hasil survey integritas tehadap sektor publik oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) unit layanan izin pendaftaran pupuk organik/anorganik indeks integritas 7,80 dan layanan izin pemasukan dan pengeluaran benih hortikultura indek integritas 7,74. Total nilai rata rata 7,77 sehingga berada di peringkat ke 2 dari 20 Kementerian/lembaga di Indonesia.
3. Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) penilaian oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nilai 72,17 dengan peringkat BB.
4. Laporan hasil survey integritas sektor publik penilaian oleh Komisi Pemberantasan Korupsi Indeks 7,49 peringkat ke 5 dari 20 kementerian/lembaga di Indonesia.
5. Hasil opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).
6. Kepatuhan pelayanan publik nilai 945 peringkat 4 masuk dalam zona hijau.

7. Sertifikat "Predikat Kepatuhan" standar pelayanan publik nilai 945 untuk unit kerja PPVT dan Perizinan Pertanian dan nilai 930 unit kerja Balai Karantina Pertanian Kelas II Yogyakarta, ditetapkan oleh penghargaan Ombudsman.
8. Unit kerja yang termasuk TOP 99 untuk Inovasi Pelayanan Publik Indonesia Tahun 2014 yaitu SILAYAN Biro Hukum dan informasi publik, Semen Beku sexing BBIB Singosari, Klinik Tanaman Perkebunan, BPTP Pontianak dan Permohonan Pemeriksaan Karantina secara online BKP Kelas II Palu.
9. Hasil Evaluasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah, Balai Besar Inseminasi Buatan, Singosari-Jawa Timur dan Balai Karantina Kelas II, Yogyakarta.

Tehnik penilaian untuk reformasi birokasi oleh Tim evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB), berpedoman pada Perubahan atau penyempurnaan peraturan nomor 1 Tahun 2012 tetang evaluasi reformasi birokrasi, agar lebih *relevan* sistem penilaian dengan program reformasi birokasi terdapat perubahan sistem evaluasi sesuai dengan Peraturan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.

Evaluasi penilaian mencakup 2 (dua) komponen yang terdiri dari (1) pengungkit (*enambler*) adalah seluruh upaya yang telah dilakukan oleh instansi dalam menjalankan program reformasi birokrasi dan (2) hasil (*result*) adalah kinerja yang diperoleh dari komponen pengungkit.

Untuk komponen pengungkit sangat menentukan keberhasilan tugas instansi, sedangkan komponen hasil berhubungan dengan kepuasan para pemangku kepentingan seperti halnya dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi, kualitas pelayanan semakin baik, organisasi yang bersih dan bebas dan KKN.

Surat resmi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/3194.1/M.PANRB/09/2015 tanggal 20 September 2015 tentang Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014. Hasilnya pada tabel 1.

Tabel. 1

Penilaian Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Menurut Komponen Penilaian 8 (delapan) Area Perubahan

No	KOMPONEN PENILAIAN	NILAI MAKSIMAL	NILAI CAPAIAN	% CAPAIAN
1	Manajemen perubahan	5,00	3,24	64,85 %
2	Penataan peraturan perundang-undangan	5,00	4,38	87,50 %
3	Penataan dan penguatan organisasi	6,00	4,51	75,17 %
4	Penataan tatalaksana	5,00	3,47	69,35 %
5	Penataan sistem manajemen SDM	15,00	11,06	73, 74 %
6	Penguatan akuntabilitas	6,00	2,72	45,40 %
7	Penguatan pengawasan	12,00	8,43	70,24 %
8	Peningkatan kualitas pelayanan publik	6,00	4,50	74,92 %
	Sub Total Komponen Pengungkit	60,00	42,30	70,51 %

Tabel 1, menunjukkan bahwa hasil evaluasi reformasi birokrasi menurut komponen penilaian 8 (delapan) area perubahan, capaian yang cukup tinggi adalah penataan peraturan perundang undangan sebanyak 87, 50 Persen. Dengan nilai capaian 4,38 telah mendekati nilai maksimal 5,00 Hasilnya adalah perlu ditingkatkan dan dipertahankan. Untuk yang terendah adalah penguatan akuntabilitas sebanyak 45,50 Persen. Dengan nilai capaian 2,72 belum mendekati nilai maksimal 6,00 hasilnya adalah perlu peningkatan. Jumlah hasil perhitungan total dari 8 variabel pengungkit total komponen nilai capaian adalah 70, 51 Prosen.

Tabel. 2

Penilaian Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Menurut Komponen Nilai Capaian 3 (tiga) *Variable* Hasil Yang Diharapkan

NO.	Komponen Penilaian Hasil yg Diharapkan	Nilai Maksimal	Nilai Capaian	% Capaian
1	Kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi	20,00	13,83	69,13 %
2	Pemerintah yang bersih dan bebas KKN	10,00	7,74	77,43 %
3	Kualitas pelayanan publik	10,00	8,01	80,00 %
	Sub Total Komponen Hasil	40,00	29,58	73,95 %
	Indek Reformasi Birokrasi	100,00	71,88	71,88 %

Pada tabel 2, menunjukkan bahwa penilaian hasil evaluasi reformasi birokrasi menurut komponen penilaian hasil capaian 3 (tiga) *variabel* yaitu, kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi, pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, kualitas pelayanan publik, untuk variabel kualitas publik tertinggi dengan nilai 80,00 persen. Dengan nilai capaian 8,01 telah mendekati 10,00 hasilnya adalah perlu ditingkatkan dan dipertahankan. Untuk yang terendah kapasitas akuntabilitas kinerja organisasi sebanyak 69,13 persen. Dengan nilai capaian 13,83 kurang mendekati nilai maksimal 20,00 hasilnya adalah perlu dilakukan penyempurnaan dan evaluasi menyeluruh unit – unit organisasi di Kementerian Pertanian.

C. Isu Strategis Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian

Hasil capaian pelaksanaan reformasi birokrasi Tahun 2010 – 2014, belum dapat memenuhi harapan dan tujuan dari agenda reformasi birokrasi skala nasional, sehingga perlu ditindaklanjuti dalam pelaksanaan reformasi birokrasi Tahun 2015-2019. Hal penting yang perlu dilakukan dalam pencapaian sasaran area perubahan pada setiap program reformasi birokrasi perlu mendapat perhatian untuk di tindaklanjuti adalah isu

strategis reformasi birokrasi Kementerian Pertanian yang terdiri dari, meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi, meningkatkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatkan kualitas pelayanan publik yang secara rinci untuk menjadi perhatian dan sebagai dasar tindaklanjut melaksanakan kegiatan dengan menetapkan area perubahan dan rencana aksi kedepan di lingkungan Kementerian Pertanian meliputi antara lain:

A. Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi meliputi antara lain:
   1. Melibatkan pimpinan tertinggi secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.
   2. Menyediakan media komunikasi yang reguler untuk mensosialisasikan program/kegiatan reformasi birokrasi yang sedang dan akan dilakukan.
   3. Melakukan evaluasi peta proses bisnis dan prosedur operasional dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi.
   4. Mengumumkan tahapan administrasi dan hasil seleksi kompetensi promosi terbuka melalui IT melalui website penitia seleksi dan website intitusi yang dapat diakses secara mudah.
   5. Memperhatikan penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi.
   6. Melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu, dan menjadikannya dasar untuk pemberian tunjangan kinerja serta dasar pengembangan karir.
   7. Melakukan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan/disiplin/kode etik/kode perilaku instansi secara terbuka.
   8. Membangun pemberian sanksi dan imbalan kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Pertanian.
   9. Meningkatkan peranan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan restra, PK dan dokumen – dokumen perencanaan lainnya serta peranan pimpinan dalam memantau pencapaian kinerja secara berkala.
   10. Membangun sistem pengukuran kinerja yang dapat diakses oleh seluruh unit Organisasi.
   11. Melakukan pemutakhiran data secara berkala

12. Menyusun dokumen secara tertib sebagai evidence dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

B. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN meliputi antara lain:

1. Melakukan *public campaign* tentang gratifikasi secara terbuka.
2. Melakukan penilaian resiko pada seluruh unit organisasi.
3. Menindaklanjuti hasil evaluasi atas *whistle blowing system*.
4. Melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan secara terbuka dan menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut.
5. Memfokuskan fungsi pengawasan internal pada *client* dan audit berbasis risiko.

C. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik berkualitas meliputi antara lain:

1. Meningkatkan kegiatan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima.
2. Menerapkan sistem sanksi bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai dengan standar dalam meningkatkan budaya pelayanan prima.
3. Menyusun SOP pengaduan pelayanan secara komprehensif sebagai bentuk perbaikan kualitas pelayanan.
4. Melakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan secara berkala.
5. Meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan.

D. Peta Jalan Program Reformasi Birokrasi

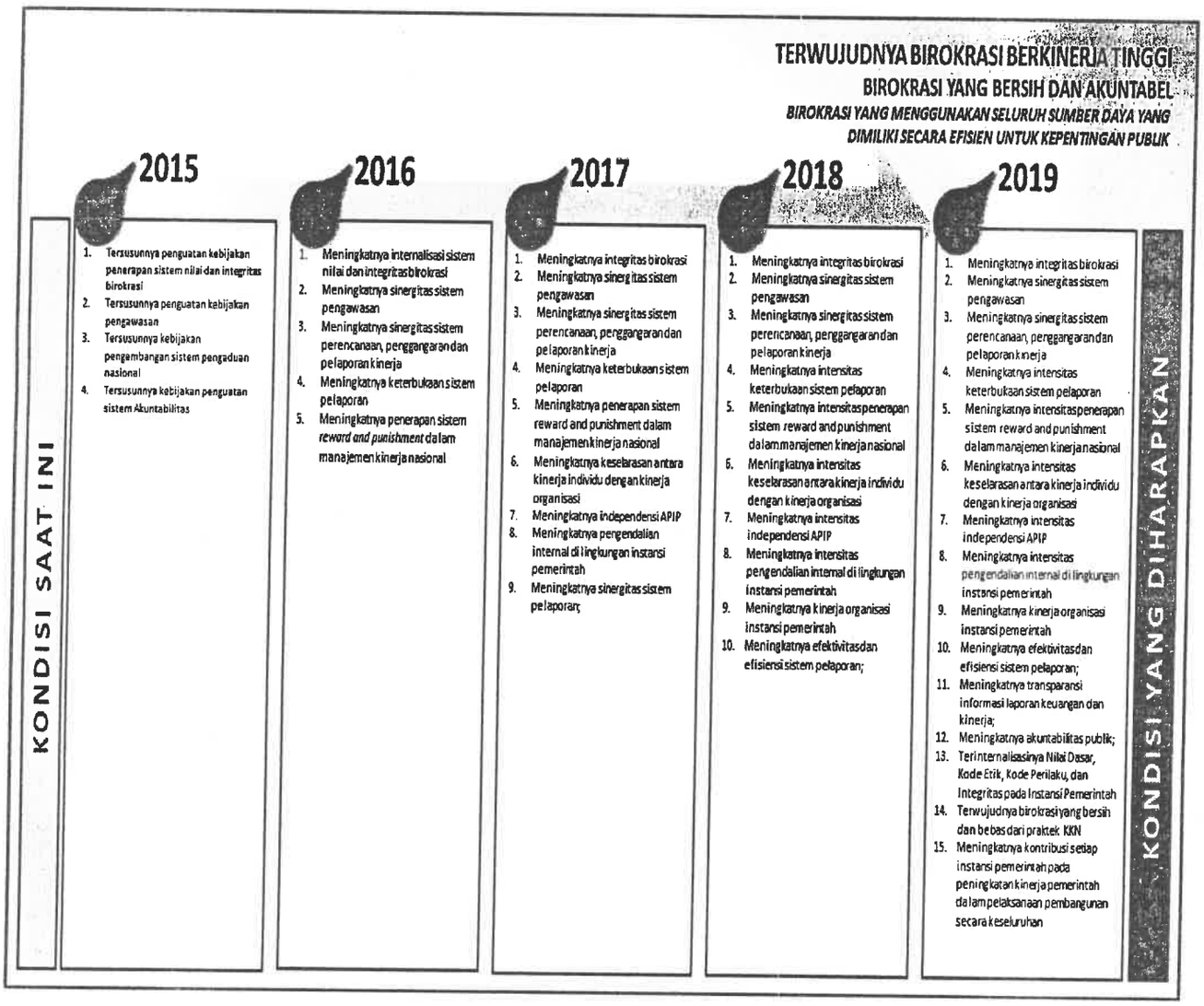
Memperhatikan isu strategis reformasi birokrasi tersebut dan langkah dalam lima tahun kedepan di Kementerian Pertanian untuk menjadi lebih baik dan berbeda dengan kementerian lainnya adalah salah satunya peran pimpinan tinggi secara aktif mengindentifikasi secara terus menerus program dan kegiatan dengan menyusun strategi area perubahan, menetapkan prioritas kegiatan yang belum dilaksanakan. Untuk menjadi dasar dan pedoman dalam pengembangan wawasan arah

reformasi birokrasi perlu adanya peta jalan program reformasi birokrasi yang telah di tetapkan dalam pedoman *road map* Tahun 2015 – 2019.

Kementerian Pertanian dalam menyusun *road map* ini melalui identifikasi peta jalan *road map* untuk setiap area perubahan setiap tahunnya, sehingga berjalan sesuai dengan agenda Nasional.

Gambar 1

Road Map untuk Menuju Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel

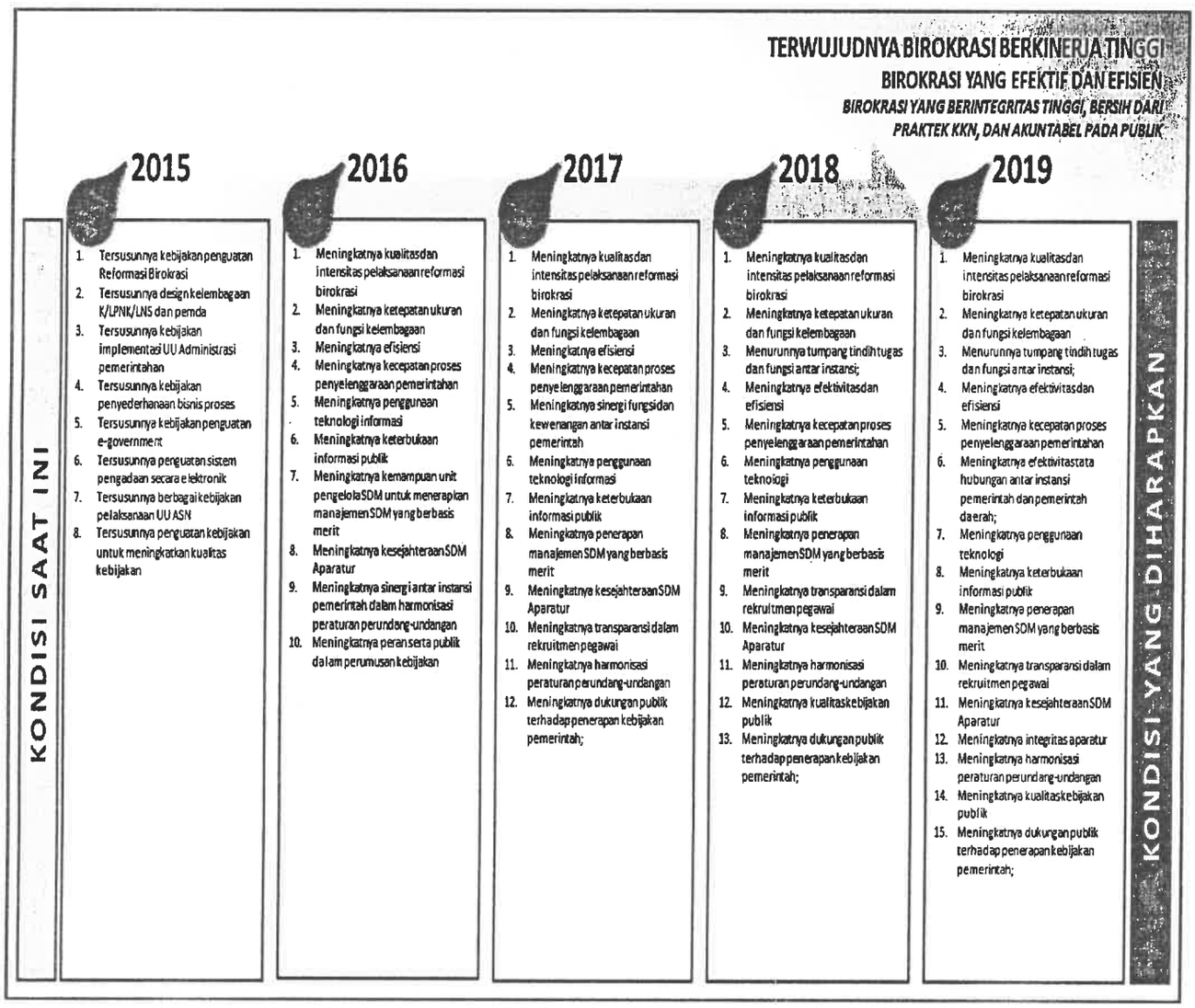


Gambar 1, menunjukkan peta jalan untuk terwujudnya birokrasi dengan berkinerja tinggi dan arah perubahan reformasi birokrasi dengan sasaran yang diharapkan adalah birokrasi yang bersih dan akuntabel. Isi area setiap tahun sebagai langkah untuk melakukan dan mengidentifikasi proses menuju perubahan, kondisi saat ini dan masa depan tahun 2015,

2016,2017, 2018, 2019 selama 5 (lima) tahun. Indikator setiap tahapan program dan kegiatan untuk menjadi dasar dan pedoman penguatan program dan kegiatan, khususnya di Kementerian Pertanian. Pada gambar 2, *road map* menuju birokrasi yang efektif dan efisien.

Gambar 2

Road Map untuk Menuju Birokrasi yang Efektif dan Efisien.

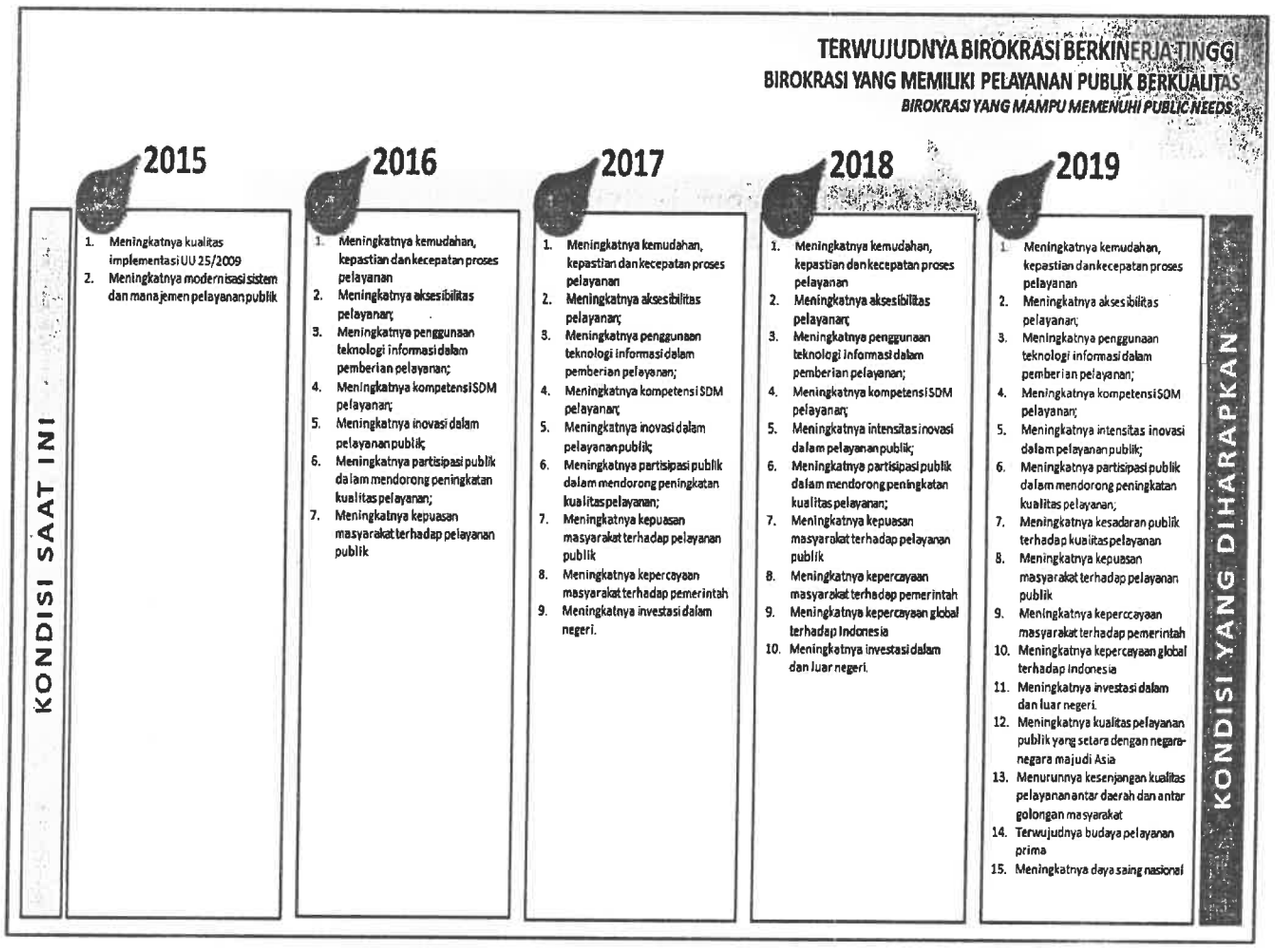


Gambar 2, menunjukkan peta jalan, terwujudnya birokrasi dengan berkinerja tinggi dan arah perubahan reformasi birokrasi dengan sasaran yang diharapkan adalah birokrasi yang efisien dan efektif. Isi area setiap tahun sebagai langkah untuk melakukan dan mengidentifikasi proses menuju perubahan, kondisi saat ini dan masa depan tahun 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 selama 5 (lima) tahun. Indikator setiap tahapan

program dan kegiatan untuk menjadi dasar dan pedoman penguatan program dan kegiatan khususnya di lingkungan Kementerian Pertanian. Proses pelaksanaan program dan kegiatan direncanakan sesuai area aksi perubahan setiap tahun secara nasional dan diharapkan secara simultan berjalan sesuai dengan sasaran *road map* reformasi birokrasi dengan terwujudnya birokrasi yang berkinerja tinggi yaitu, birokrasi berintegritas tinggi, bersih dari praktek KKN, dan akuntabel pada publik.

Gambar 3

Road Map untuk Menuju Birokrasi Yang Memiliki Pelayanan Publik Berkualitas



Gambar 3, menunjukkan peta jalan, terwujudnya birokrasi dengan berkinerja tinggi dan arah perubahan reformasi birokrasi dengan sasaran yang diharapkan adalah Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Isi area setiap Tahun sebagai langkah untuk melakukan dan mengidentifikasi proses menuju perubahan, kondisi saat ini dan masa depan Tahun 2015, 2016,2017, 2018, 2019 selama 5 (lima) Tahun. Indikator setiap tahapan program dan kegiatan untuk menjadi dasar dan

pedoman penguatan program dan kegiatan bagi institusi penyelenggara Negara.

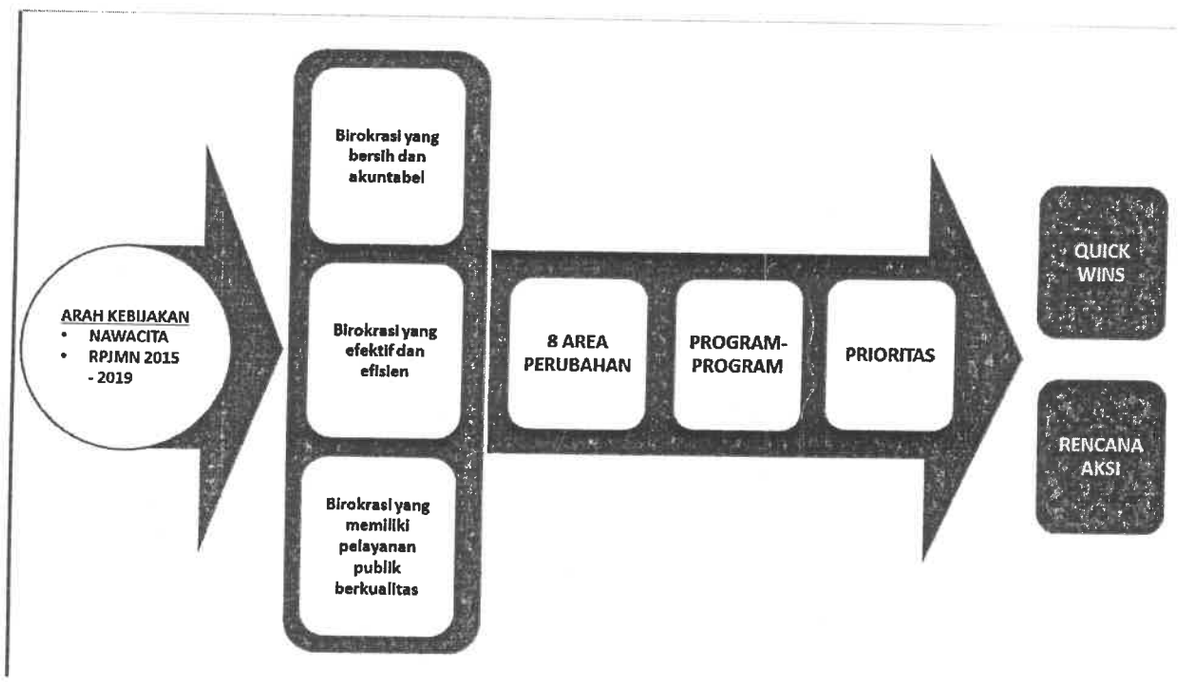
Peta jalan ini sangat penting dalam menindaklanjuti penyusunan program dan kegiatan baik yang sudah dilakukan dan yang akan di lakukan di Kementerian Pertanian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang tentunya program dan kegiatan yang direncanakan di area perubahan reformasi birokrasi diharapkan berdampak positif yang meliputi antara lain:

1. Perubahan yang dilakukan secara terencana akan mendorong efektivitas dan efisiensi serta mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai.
2. Perubahan yang terencana juga memberikan arahan tentang kegiatan reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian menciptakan sinergi dengan kebijakan pada tingkat nasional.
3. Perubahan terencana yang dilakukan secara serentak di seluruh jajaran Kantor Pusat dan UPT Kementerian Pertanian menjadi gerakan nasional yang mendorong terciptanya budaya perubahan.
4. Perubahan yang dilakukan dapat dimonitor dan dievaluasi secara berkelanjutan, sehingga setiap tahapan proses manajemen dapat dipastikan telah dilakukan secara tepat dan benar serta sesuai dengan rencana yang telah digariskan. Bahkan proses perubahan dapat segera diperbaiki ketika proses perubahan tidak lagi relevan dengan kondisi terkini.
5. Perubahan yang dilakukan untuk menjaga momentum pelaksanaan reformasi birokrasi tidak kehilangan arah, tujuan, dan target yang hendak dicapai pada tahun 2025 sebagaimana tertuang dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025, yaitu terciptanya Pemerintahan Kelas Dunia.

Agar arah perubahan reformasi birokrasi berproses sesuai rencana, maka relevansi kebijakan nasional perlu dikaitkan dengan program reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian, sebagaimana uraian pada gambar 4, kerangka keterkaitan arah kebijakan dan *road map* reformasi birokrasi.

Gambar 4

Kerangka Keterkaitan Arah Kebijakan dan *Road Map* Reformasi Birokrasi



Gambar 4, mengilustrasikan keterkaitan arah kebijakan dan *road map* birokrasi. Diawali dengan kebijakan program Nawacita, RPJMN 2015-2019, di lingkungan Kementerian Pertanian memperhatikan arah kebijakan tersebut kedalam rencana strategis, sasaran induk pembangunan pertanian nasional, penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi, indeks pembangunan pertanian dan lain lainya sebagar dasar melaksanakan reformasi birokrasi.

Area perubahan sasaran reformasi birokrasi bersih dan akuntabel, birokrasi efisien dan efektif, birokrasi yang memiliki pelayanan berkualitas. Merelevansikan program dan kegiatan Nasional dengan program kegiatan internal Kementerian Pertanian dengan melakukan identifikasi capaian hasil program reformasi birokrasi yang telah dilakukan, yang belum dilakukan sebagai prioritas atau permasalahan reformasi birokrasi yang perlu ditindaklanjuti sehingga adanya sinergisme dan saling keterkaitan dengan program sebelumnya.

Program lainnya adalah program *Quick Wins* Kementerian Pertanian dengan menetapkan unit kerja pelayanan yang berkualitas dengan harapan dapat melakukan perubahan manajemen kinerja pelayanan yang cepat dan program terencana dengan baik serta melakukan *survey* kepuasan masyarakat dan lain – lainnya. Tentunya sebagai institusi di lingkungan Kementerian Pertanian telah berhasil dan berprestasi sehingga sebagai contoh bagi unit kerja lainnya di lingkungan Kementerian Pertanian.

Melakukan rencana aksi meliputi, perencanaan program dan kegiatan dengan memperhatikan isu strategis internal, selanjutnya penetapan sasaran perubahan, penetapan area perubahan yang diinginkan, diikuti dengan penetapan jadwal dan jangka waktu pelaksanaan program dan kegiatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan di masing – masing area perubahan.

BAB II
GAMBARAN UMUM KEBIJAKAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN

A. Kebijakan Rencana Strategis Kementerian Pertanian

Kebijakan Rencana strategis Kementerian Pertanian menjadi dasar dan pedoman dalam penyusunan *road map* reformasi birokrasi yang salah satunya adalah terwujudnya reformasi birokrasi yang ditetapkan dalam misi sektor pembangunan pertanian.

Gambaran umum dalam *road map* pembangunan bidang , terdapat berbagai isu strategis antara lain:

1. Permasalahan lahan pertanian yang berpotensi menjadi ancaman ketahanan pangan yakni luas lahan pertanian yang terus menyusut akibat konversi lahan pertanian produktif ke penggunaan non-pertanian yang terjadi secara *masif.*
2. Penurunan kualitas lahan.

   Sebagian besar lahan pertanian di Indonesia sudah mengalami penurunan kualitas, bahkan banyak yang termasuk kategori kritis. Hal ini akibat pemakaian bahan kimia anorganik berlebihan. Pemakaian pupuk kimia anorganik berlebihan menyebabkan struktur tanah menjadi padat dan daya dukung tanah bagi pertumbuhan tanaman menurun.

3. Infrastruktur

   Salah satu prasarana pertanian yang saat ini sangat memprihatinkan adalah jaringan irigasi. Kurangnya pembangunan waduk dan jaringan irigasi baru serta rusaknya jaringan irigasi yang ada mengakibatkan daya dukung irigasi bagi pertanian sangat menurun.

4. Sarana Produksi

   Belum meningkatnya perkembangan usaha penangkaran benih/bibit secara luas hingga di sentra produksi mengakibatkan harga benih/bibit menjadi mahal, bahkan mengakibatkan banyak beredarnya benih/bibit palsu di masyarakat yang pada akhirnya sangat merugikan petani.

5. Regulasi Kelembagaan

   Pengembangan sektor pertanian yang bersandar pada pengelolaan sumberdaya alam saat ini dihadapkan dengan berbagai macam regulasi. Oleh karena itu, regulasi dan kelembagaan dalam pembangunan pertanian mutlak diperlukan, sehingga tidak ada tumpang tindih kewenangan dan peraturan perundangan dari masing-masing Kementerian/Lembaga.

6. Sumberdaya Manusia

   Menurunnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, lahan pertanian yang semakin berkurang, sangat menentukan terhadap minat generasi muda untuk memilih pertanian sebagai masa depannya. Mereka lebih memilih untuk mengadu nasib ke luar kota bahkan ke luar negeri, bekerja di pabrik-pabrik, bidang kedokteran dan lain-lain.

Tantangan utama sektor pertanian mencakup:

1. Perubahan iklim global akan mengurangi kapasitas produksi pertanian pada tingkat Nasional dan Global sehingga menjadi ancaman terhadap ketahanan pangan, energi dan air.
2. Kelangkaan ketersediaaan dan pesaingan pemanfaatan lahan dan air akan menimbulkan kesulitan dalam ekstensifikasi lahan dan air.
3. Pertumbuhan penduduk dan urbanisasi akan meningkatkan kebutuhan dan pergeseran pola konsumsi bahan pangan, bioproduk, air dan energi, semakin berat mewujudkan ketahanan pangan.
4. Inovasi iptek semakin komplek dan kepemilikannya eksklusif sehingga kemandirian IPTEK menjadi prasarat utama mewujudkan kedaulantan pangan.

5. Industri perdagangan sarana dan hasil pertanian global semakin dikuasai oleh sedikit perusahaan multinasional sehingga mengancam eksistensi usaha kecil.
6. Tuntutan desentralisasi dan devolusi pemerintahan, partisipasi masyarakat dan reformasi tatakelola pemerintahan dapat mengurangi laju percepatan pembangunan pertanian bila tidak di kelola dengan baik.

Pembangunan pertanian dalam 5 (lima) tahun ke depan berlandaskan pada Visi pembangunan dalam RPJM 2015-2019 "Terwujudnya Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong". Untuk mendukung visi pembangunan adalah dengan melaksanakan kebijakan Nawa-Cita 9 (sembilan) kebijakan salah satunya adalah pada butir kebijakan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya, sedangkan sektor pertanian dalam dimensi pembangunan sektor unggulan kedaulatan pangan.

Kementerian Pertanian dalam menetapkan visi adalah "Terwujudnya Kedaulatan Pangan dan Kesejahteraan Petani" sedangkan misi pembangunan pertanian meliputi antara lain, mewujudkan ketahanan pangan dan gizi, meningkatkan nilai tambah dan daya saing komoditas Pertanian, mewujudkan kesejahteraan petani, mewujudkan Kementerian Pertanian yang transparan, akuntabel, profesional dan berintegritas tinggi. Dalam rangka mencapai tujuan dalam kerangka visi dan misi, maka ditetapkan pogram antara lain :

1. Program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya.
2. Program pengawasan dan peningkatan akuntabilitas aparatur.
3. Program peningkatan produksi, produktivitas dan mutu hasil tanaman pangan.
4. Program peningkatan produksi dan nilai tambah hortikultura.
5. Program peningkatan produksi komoditas perkebunan berkelanjutan.
6. Program pemenuhan pangan asal ternak dan agribisnis peternakan rakyat.
7. Program penyediaan dan pengembangan prasarana dan sarana pertanian.
8. Program penciptaan teknologi dan inovasi Pertanian bio- industri.

9. Program peningkatan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan.
10. Program peningkatan diversifikasi dan ketahanan pangan masyarakat
11. Program peningkatan kualitas perkarantinaan.
12. Program pendidikan menegah Pertanian.

Misi Kementerian Pertanian salah satunya tujuannya mewujudkan reformasi birokrasi dengan sasaran strategis meningkatkan kualitas kinerja aparatur dan meningkatkan akuntabilitas kinerja Kementerian Pertanian. Pengembangan program reformasi birokrasi telah berjalan dengan baik adapun capaian program dan kegiatan selama Tahun 2010-2014 ditindaklanjuti pada tahun 2015-2019.

B. Capaian Program dan Kegiatan Reformasi Birokrasi

Hasil capaian Program dan kegiatan reformasi birokrasi Tahun 2010-2014 terdiri atas 9 (sembilan) program dan 29 (dua puluh sembilan) kegiatan meliputi :

1. Manajemen Perubahan.
   a. Pembentukan Tim Manajemen Perubahan dengan Keputusan Menteri Pertanian Nomor 6201/Kpts/OT.150/12/2012 tentang Pembentukan Tim Manajemen Perubahan di Lingkungan Kementerian Pertanian.
   b. Telah disusun Dokumen Manajemen Perubahan Kementerian Pertanian yang berisi strategi manajemen perubahan dan strategi komunikasi Kementerian Pertanian;
   c. Telah dilaksanakan Sosialisasi dan Internalisasi Strategi Manajemen Perubahan dan Strategi Komunikasi di lingkungan Kementerian Pertanian.
   d. Telah dilakukan pengukuran kualitas budaya kerja , dengan menggunakan Pedoman Peraturan Menteri Pertanian Nomor 24 Tahun 2012.
   e. Telah ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 65 tahun 2012 tentang Pedoman Nilai-Nilai dan Makna Bekerja Bagi Pegawai Kementerian Pertanian. Nilai-nilai (Values) Kementerian Pertanian yaitu Komitmen, Keteladanan, Profesional, Integritas dan Disiplin (KKPID), dengan tujuan agar meningkatnya pola pikir dan Budaya Kerja.

f. Telah terbentuk agen perubahan berdasarkanKeputusan Menteri Pertanian Nomor 1149.1/KPTS/HK.150/11/2014 tanggal 10 Nopember 2014, dengan terbentuknya agen berubahan di Kementerian Pertanian diharapkan pelaksanaan reformasi birokrasi dapat lebih terarah, terpokus yang memiliki peran dan tugas sebagai Katalis, pengerak perubahan, pemberi solusi, mediator, penghubung dan teladan di lingkungan Kementerian Pertanian.

2. Penataan Peraturan Perundang-Undangan.
   a. Meningkatkan tertib penyusunan peraturan perundang-undangan bidang pertanian baik undang-undang sampai dengan Peraturan dan Keputusan Menteri Pertanian dengan ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 617/Kpts/OT.140/5/2003 tentang Pedoman Penyusunan Peraturan Perundang-undangan.
   b. Penyempurnaan dan Pemangkasan Peraturan teknis Kementerian Pertanian meliputi Peraturan perundang-undangan bidang tanaman, bidang sumberdaya, sarana prasarana dan penelitian, bidang pengolahan dan pemesaran hasil pertanian, penyuluhan dan pengembangan SDM pertanian, bidang peternakan dan kesehatan hewan, dan karantina pertanian.
   c. Membangun Program Legislasi Kementerian Pertanian (PROLEGTAN), yang pada dasarnya merupakan dokumen tahunan perencanaan penyusunan peraturan perundang-undangan yang berisi rencana regulasi baru dan penyempurnaan regulasi.
   d. Telah menyusun kompendium dan kodifikasi hukum bidang pertanian.
3. Penataan dan Penguatan Organisasi.
   a. Telah dibentuk Tim Pengkajian Organisasi Kementerian Pertanian melalui Keputusan Menteri Pertanian Nomor 603/Kpts/OT.160/2/2013.
   b. Merancang Unit Kerja Badan Ketahanan Pangan Nasional.
   c. Penataan organisasi UPT unit kerja Eselon I Kementerian Pertanian selama 3 tahun terakhir, yaitu Ditjen Tanaman Pangan 3 UPT, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian 59 UPT, Ditjen Peternakan dan Kesehatan Hewan 22 UPT, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian 13 UPT.

d. Membangun penguatan unit kerja ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 61 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian.

e. Membangun dan Pengembangkan jabatan fungsional tertentu yaitu Penyuluh Pertanian, Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan, Pengawas Benih Tanaman, Pengawas Bibit Ternak, Medik Veteriner, Paramedik Veteriner, Pengawas Mutu Pakan, Pengawas Mutu Hasil Pertanian, Analis Pasar Hasil Pertanian, dan Pemeriksa Perlindungan Varietas Tanaman.

f. Persetujuan prakarsa penyusunan Rancangan Peraturan Presiden mengenai Pembentukan Kelembagaan Pangan berdasarkan surat Sekretaris Kabinet Nomor 432/Seskab/XI/2013;

g. Melakukan evaluasi Organisasi dengan pembubaran, perampingan organisasi dan telah di terbitkan dengan Keputusan Presiden Nomor 45 Tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian dan Keputusan Menteri Pertanian Nomor 43/Permentan/OT.010/8/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian pada Direktorat Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian yang tidak tercantum lagi dalam organisasi Kementerian Pertanian.

4. Penataan Tata Laksana.

a. Peta proses Bisnis telah dilakukan Bimbingan Teknis penyusunan Peta proses Bisnis, di lingkungan Eselon I Kementerian Pertanian dan bimbingan teknis penyusunan SOP unit kerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pertanian.

b. Menetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 23/Permentan/OT.140/2/2010 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan di lingkungan Kementerian Pertanian.

c. Keputusan Menteri Pertanian Nomor 114/Kpts/OT.160/4/2012 tentang Pembentukan Tim Standar Operasional Prosedur Kementerian Pertanian.

d. Menetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 61/Permentan/OT.140/10/2012 tentang Pedoman Monitoring dan Evaluasi SOP di lingkungan Kementerian Pertanian.

e. Menyusun SOP Administrasi Pemerintahan meliputi SOP unit kerja Pusat dan SOP Unit Pelaksana Teknis sebanyak 12 Buku SOP eselon I.

f. Telah dilaksanakan pembinaan, monitoring dan evaluasi serta sosialisasi Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan di lingkungan unit kerja Kementerian Pertanian Pertanian.

g. Membangun dan mengembangkan situs web Kementerian Pertanian dan seluruh eselon I dan II serta seluruh UPT Kementerian Pertanian.

h. Membangun dan mengembangkan aplikasi administrasi perkantoran yaitu; Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi (SIMONEV), Sistem Informasi Penyuluhan (SIMLUH), Sistem Informasi Evaluasi Jabatan (SIVAJAB)dan SIMKEHADIRAN.

i. Membangun dan mengembangkan aplikasi pelayanan publik yaitu; SIKAWAN, P2BN, E-PLAQ, Penerimaan CPNS secara online, Perijinan online, INSW, Pendaftaran Hak PVT.

j. Membangun dan mengembangkan aplikasi pelayanan data yaitu; Sistem Informasi Kearsipan Dinamis SIKD, Basis Data (Ekspor Impor, Harga, PDB, Konsumsi), Basis Data (Statistik Pertanian, Tenaga Kerja, Lahan, Hulu), Basis Data Dokumen.

k. Meningkatkan Sistem informasi Geografis (SIG) Komoditas Pertanian serta lahan pertanian.

l. Membangun aplikasi formulir data yaitu; Sistem Pengajuan Anggaran secara elektronik (E-Proposal), E-Form TP, E-Form Horti, E-Form Peternakan, E-Form PUAP.

m. Untuk mendukung pelayanan tersebut, baik keluar maupun ke dalam, maka diperlukan regulasi yang mendukung pelaksanaan pelayanan tersebut, dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Menteri Pertanian seperti Tim Pokja Web, Tim SMS Center dan Forum Konsultasi, SK SIMPEG, SIMONEV, Roadmap Sistem Informasi Pertanian dan sebagainya.

5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

   a. Penataan Sistem Rekrutmen Pegawai

      Rekruitmen pegawai telah menggunakan sistem pendaftaran secara online dan seleksi ujian masuk dengan menggunakan sistem *Computer Assested Test* (CAT).

   b. Analisis Jabatan

      Menyempurnakan Analisis Jabatan, yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 54/Permentan/ OT.140/12/2009. Tersusunnya informasi jabatan dan dokumen peta dan uraian jabatan sesuai perkembangan lingkungan strategis.

   c. Evaluasi Jabatan

      Menyempurnakan dan menganalisis Jabatan melalui evaluasi jabatan dengan Keputusan Menteri Pertanian Nomor 5798 Tahun 2011 tentang Penetapan Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Pertanian.

   d. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan

      Tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan Struktural lingkup Kementerian Pertanian.

   e. Assesmen Individu Berdasarkan Kompetensi

      Telah ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 04/Permentan/OT.140/1/2010 tentang Pedoman Seleksi Administrasi Calon Peserta Penilaian Kompetensi PNS, dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 05/Permentan /OT.140/1/2010 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi PNS untuk diangkat pada jabatan struktural Kementerian Pertanian.

6. Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Individu

   Penyusunan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai, melalui bimbingan teknis Penyusunan SKP dan penetapan sasaran kinerja individu lingkup Kementerian Pertanian.

7. Membangun/Pengembangan *Database* Pegawai

   Membangun pengelolaan kepegawaian berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian Nomor 322/Kpts/KP.170/5/1995 yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Pertanian Nomor

27/Permentan/OT.210/5/2011 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Pertanian dan tindaklanjut membangun sistem informasi ASN Kementerian Pertanian.

8. Meningkatkan Pengawasan
   a. Membangun unit kerja untuk meningkatkan dan memperoleh predikat wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani.
   b. Pengendalikan gratifikasi.
   c. Meningkatkan Pemantauan benturan kepentingan.
   d. Melaksanakan Whistleblowing System.
   e. Membangun Sistem Pengendalian Internal.
   f. Melakukan pemantauan LHKPN dan LHKASN Kementerian Pertanian.
   g. Menggerakan dan menginternalisasikan Revolusi Mental.
   h. Memonitoring Percepatan Quick Wins Pelayanan UPT WBK reformasi birokrasi.

9. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
   a. Peningkatan Standar Pelayanan Publik, di laksanakan kebijakan antara lain:
      1) Peraturan Menteri Pertanian Nomor 47 Tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Penghargaan Abdibaktitani kepada Unit Pelayanan Publik Bidang Pertanian.
      2) Permentan Nomor 78 Tahun 2012 tentang Pedoman Standar Pelayanan Publik.
      3) Peraturan Menteri Pertanian Nomor 77 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengelolaan Pengaduan Masyarakat.
      4) Peraturan Menteri Pertanian Nomor 69 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengukuran Budaya Kerja.
      5) Penerapan ISO, Penerapan ISO 17025-2001 pada 40 UPT dan Penerapan ISO 9001-2008 pada 80 UPT.
      6) Penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) pada UPT di lingkungan Badan Karantina Pertanian.
      7) Pembentukan sekretariat pengelolaan pengaduan masyarakat tingkat Kementerian, Unit Kerja Eselon I, dan Unit Kerja Pelayanan Publik.

b. Partisipasi Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

1) Telah melakukan survey pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada unit kerja pelayanan publik setiap tahun. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 78 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengukuran IKM di lingkungan Kementerian Pertanian sebagai dasar pengelolaan IKM.
2) Hasil pengukuran indek kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik bidang pertanian setiap tahun menjadi dasar dan contoh unit pelayanan publik yang memberikan dampak kepuasan pelayanan kepada masyarakat.

c. Pengelolaan Informasi Publik

1) Telah ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32/Permentan/ OT.140/5/2011 tentang Pengelolaan dan Pelayanan Informasi Publik di Lingkungan Kementerian Pertanian serta Peraturan Komisi Informasi Nomor 1 Tahun 2010 tentang Standar Layanan Informasi Publik. Penyusunan pedoman ini juga merupakan pelaksanaan dari Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik;
2) Telah dikembangkan sistem aplikasi berbasis TIK dalam rangka membangun dan mengembangkan sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola dan melayani informasi publik secara baik dan efisien dengan aplikasi SILAYAN, SIBERAT, SIDADO, SIKERAP.

Capaian reformasi birokrasi yang telah dilaksanakan dari berbagai indikator kegiatan belum menunjukkan hasil yang maksimal dan sebagai dasar menindaklanjuti adalah hasil evaluasi pelaksanaan mandiri reformasi birokrasi dan memperhatikan rencana strategis pembangunan pertanian dalam kerangka kedaulatan pangan Nasional.

Tabe 3

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Mandiri Reformasi Birokrasi kementerian Pertanian Menurut Program dan Isu Permasalahan

Program	Isu Permasalahan
Manajemen Perubahan	Peran Pimpinan dalam Implementasi Reformasi Birokrasi Eselon I, II, III, IV dan Pegawai belum Optimal.
	Monitoring dan Evaluasi secara menyeluruh Pelaksanaan RB, belum secara berkala.
	Pembentukan Agen Perubahan belum menunjukkan peran secara aktif dalam menerapkan tugas dan tanggung jawab secara menyeluruh melaksanakan program RB.
Penataan Peraturan Perundang-undangan	Evaluasi Peraturan Perundang-undangan yang tidak harmonis belum menyeluruh di evaluasi.
	Penyempurnaan Peraturan Perundang-undangan yang tidak relevan, tumpang tindih belum optimal diidentifikasi, direvisi secara menyeluruh.
	Melaksanakan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang menghambat manajemen organisasi, belum secara menyeluruh dideregulasi.
Penataan Tatalaksana	Peta proses bisnis telah dimiliki perlu dilakukan penyempurnaan secara menyeluruh.
	Evaluasi peta proses bisnis dan prosedur operasional untuk di sesuasikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektifitas organisasi.
	Impelementasi perkembangan *e-Goverment* belum terintegrasi.
Penataan Kelembagaan	Analisis duplikasi fungsi organisasi belum menyeluruh dilakukan.
	Evaluasi organisasi belum menyeluruh dilakukan hanya sebagian kecil unit eselon I dan UPT Teknis.
Penataan SDM Aparatur	Perhitungan formasi jabatan menunjang kinerja organisasi belum oftimal sesuai kondisi organisasi
	Monitoring dan Evaluasi penerapan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN untuk disempurnakan

	Penerapan penilaian kinerja Individu Pegawai yang terkait dengan kinerja organisasi belum optimal di implementasikan.
	Monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu belum menjadikan dasar pembayaran tukin dan karir pegawai.
	Monitoring dan Evaluasi atas pelaksanaan aturan/disiplin/kode etik/ kode prilaku instansi belum optimal di lakukan secara berkala.
	Membangun Sistem Sanksi dan Imbalan Kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Pertanian
	Sistem Pengkaderan Pegawai ASN belum optimal di laksanakan.
	Sistem Pendidikan dan Pelatihan Pegawai ASN belum Optimal.
	Sistem Pengembangan *Database* Profil Kompetensi belum Optimal.
Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Peranan Pimpinan dalam penyusunan rencana strategis, PK dan pemantauan capaian kinerja belum optimal.
	Pengembangan Teknologi informasi dalam menajemen kinerja belum secara menyeluruh
	Pemantauan evaluasi kinerja belum optimal.
Peningkatan Pengawasan	Penetapan Unit Kerja Kementerian Pertanian yang memperoleh WBK/WBBM.
	Sistem Pengendalian Gratifikasi belum di monitoring dan evaluasi secara berkala
	Whistleblowing system belum optimal di lakukan di seluruh unit organisasi.
	Benturan Kepentingan belum di evaluasi dan di monitoring secara berkala
	SPIP telah di informasikan belum menyeluruh
	Penanganan Pengaduan masyarakat belum di evaluasi dan di monitoring secara berkala.
Peningkatan kualitas	Penyelenggaraan Pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima di tingkatkan

Pelayanan Publik	Menerapan Sistem Sanksi/*Reward* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar.
	SOP Pengaduan pelayanan secara *komprehensif* sebagai bentuk perbaikan kualitas pelayanan.
	Evaluasi menindaklanjuti penaganan keluhan dan masukan secara berkala
	Penguatan sistem Teknologi informasi dalam memberikan pelayanan

BAB III
SASARAN, UKURAN KEBERHASILAN, AREA PERUBAHAN DAN RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN TAHUN 2015 – 2019

A. Sasaran Program Reformasi Birokrasi

Sasaran reformasi birokrasi Kementerian Pertanian mengacu pada *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2015 – 2019 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Perbedaan sasaran dan area perubahan reformasi birokrasi antara Tahun periode 2004 – 2009, 2010 – 2014 dan 2015 – 2019 merupakan rangkaian program yang saling terkait antara program sebelumnya serta program yang akan datang. Sasaran program Tahun 2015 – 2019 lebih menekankan pada penguatan setiap area perubahan yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 4

Sasaran Reformasi Birokrasi menurut Tahun dan Area Perubahan

REFORMASI BIROKRASI		
2004 – 2009	2010 – 2014	2015 – 2019
Sifat Instansional Sasaran, Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.	Sifat Nasional dan Instansional Sasaran, 1. Terwujudnya Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN	Sifat Nasional dan Instansional Sasaran, 1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel

	2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada masyarakat 3. Meningkatkan Kapasitas dan akuntabilitas kinerja Birokrasi	2. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas 3. Birokrasi yang efektif dan efesien.
Area Perubahan, - Kelembagaan - Budaya Organisasi - Ketatalaksanaan - Regulasi Deregulasi - SDM. Pertanian	Area Perubahan, - Organisasi - Tatalaksana - Peraturan Perundang-Undangan - SDM - Pengawasan - Akuntabilitas - Pelayanan publik - Pola Pikir	Area Perubahan, - Revolusi Mental Aparatur - Pengawasan - Akutabilitas - Kelembagaan - Tatalaksana - SDM ASN - Peraturan Perundang-Undangan - Pelayanan Publik

Sasaran Reformasi Birokrasi menurut Tahun dan Area perubahan menunjukan bahwa terdapat penyempurnaan dan area perubahan, periode Tahun 2004 – 2009 area perubahan sebanyak 5 (lima) agenda, Tahun 2010 – 2014 area perubahan sebanyak 8 (delapan) agenda dan Periode Tahun 2015 – 2019 sebanyak 8 (delapan) area perubahan, dengan penekatan perubahan pada Revolusi Mental Aparatur dan Sumberdaya Manusia Aparatur Sipil Negara (SDM ASN).

B. Ukuran Keberhasilan

Ukuran keberhasilan reformasi birokrasi menurut *Basilene* dan target Tahun 2019 dengan sasaran antara lain, birokrasi bersih dan akuntabel, birokrasi efektif dan efisien, birokrasi memiliki pelayanan publik yang berkualitas dengan indikator pencapaian target yang perlu mendapat perhatian untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Tabel 5

Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokasi menurut *Basiline* dan Target

Sasaran	Indikator	Satuan	Basiline	Target 2019
Birokrasi Bersih dan Akuntabel	1. Opini WTP atas laporan keuangan	%	74	95
	2. Tingkat Kapabilitas APIP	Skor 1-5	1	3
	3. Tingkat Kematangan SPIP	Skor 1-5	1	3
	4. Instansi yang akuntabel	%	39,3	85
	5. Penggunaan E-Procurement terhadap belanja pengadaan	%	30	50
Birokrasi efektif dan efisien	1. Indek Reformasi Birokrasi	Skor 1-100	47	75
	2. Indeks Profesionalisme ASN	Skor 1-100	76	86
	3. Indek E-Goverment	Skor 0-4	2,66	3,4
Birokrasi memiliki Pelayanan Publik Berkualitas	1. Indeks Integritas Nasional	Skor 1-10	7,22	9
	2. Survey Kepuasan Masyarakat	%	80	95
	3. Persentase Kepatuhan Pelaksanaan UU Pelayanan Publik Zona Hijau	%	K 64 L 15	100

C. Area Perubahan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

1. Manajemen Perubahan

a. Aplikasi Manajemen Perubahan.

Manajemen Perubahan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja didalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi. Target ini adalah, meningkatkan komitmen pimpinan dan pegawai Kementerian Pertanian dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi, terjadinya pola pikir dan budaya kerja dan menurunnya risiko kegagalan karena timbulnya resistensi terhadap perubahan. Untuk mencapai target perlu direncanakan penetapan dan pengembangan seluruh unit eselon I dan UPT. Adanya agen perubahan sebagai dasar meluruskan arah dan sasaran reformasi birokrasi serta menjadi teladan bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian.

b. Revolusi Mental.

Revolusi Mental adalah transformasi etos, yaitu perubahan mendasar dalam mentalitas, cara berpikir, cara merasa dan cara mempercayai, tercermin dalam perilaku dan tindakan sehari-hari.
Etos ini menyangkut semua bidang kehidupan PNS mulai dari ketaatan jam kerja, pakaian seragam, penggunaan sarana dan prasarana, etika dan sopan santun, capaian kinerja dan sebagainya Begitu rupa, sehingga mentalitas aparatur PNS Kementan (yang terungkap dalam praktik/kebiasaan sehari-hari) lambat laun berubah. Pengorganisasian, rumusan kebijakan dan pengambilan keputusan diarahkan untuk proses transformasi itu.

Isu birokrasi dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal dan lainnya. Karena itu, mental model/perilaku aparatur seperti ini harus menjadi fokus perubahan reformasi birokrasi. Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Perubahan mental aparatur tidak dapat dilakukan secara mandiri tetapi juga harus didukung dengan perubahan pada sistem lain yang memberikan batasan, aturan serta rambu-rambu yang memberikan arahan bagi setiap aparatur birokrat Kementtan agar berperilaku positif. Perubahan sistem ini menyangkut perubahan pada sistem pengawasan, sistem akuntabilitas, sistem kelembagaan, sistem tatalaksana, sistem manajemen SDM Aparatur Sipil Negara, sistem peraturan perundang-undangan dan sistem manajemen pelayanan.

2. Pengawasan

Berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi salah satu penyebabnya adalah lemahnya sistem pengawasan. Kelemahan sistem pengawasan mendorong tumbuhnya perilaku koruptif atau perilaku negatif lainnya yang semakin lama semakin menjadi, sehingga berubah menjadi sebuah kebiasaan. Karena itu perubahan perilaku koruptif aparatur harus pula diarahkan melalui perubahan atau penguatan sistem pengawasan di Kementerian Pertanian.

3. Akuntabilitas

Kemampuan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan berbagai sumber yang diberikan kepadanya bagi kemanfaatan publik seringkali menjadi pertanyaan masyarakat. Pemerintah dipandang belum mampu menunjukkan kinerja melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang mampu menghasilkan *outcome* (hasil yang bermanfaat) bagi masyarakat. Karena itu, perlu diperkuat penerapan sistem akuntabilitas yang dapat mendorong birokrasi Kementan lebih berkinerja dan mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya sesuai dengan segala sumber-sumber yang dipergunakannya.

4. Kelembagaan

Penataan kelembagaan dapat dilihat dari indikator yang meliputi antara lain: stuktur organisasi ramping (tidak banyak jenjang hirarki dan struktur organisasi).

Penataan kelembagaan dapat diterapkan melalui:

a. Aliansi: Mensinergikan seluruh aktor pemerintah, dunia usaha dan masyarakat dalam tim solid; Menyempurnakan kelembagaan yang efektif, ramping, fleksibel, berdasarkan prinsip *good governance*; Menyempurnakan struktur jabatan dan jabatan negeri; Reposisi jabatan dan fungsional.
b. Restrukturisasi: Merubah struktur yang dipandang tidak sesuai dengan tuntutan zaman dan tidak efektif dalam memajukan organisasi.
c. Reorientasi: Mendefinisikan kembali visi, misi, peran, strategi, implementasi dan evaluasi kelembagaan pemerintah. Menerapkan strategi organisasi, struktur organisasi efektif, efisien, rasional dan proporsional, Menerapkan prinsip organisasi dengan pembagian tugas yang tepat dan jelas.
d. Refungsionalisasi: Tindakan/upaya memfungsikan kembali sesuatu yang sebelumnya tidak/belum berfungsi mengarah pada penajaman profesionalisme organisasi dalam mengemban visi.
e. Revitalisasi: Upaya tambahan kepada organisasi agar dapat mengoptimalkan kinerja organisasi. Revitalisasi berkaitan perumusan kembali tugas, kewenangan, anggaran, penambahan/penggantian pendukung dalam melaksanakan tugas.

Kelembagaan dipandang belum berjalan secara efektif dan efisien. Struktur yang terlalu gemuk dan memiliki banyak hirarki menyebabkan timbulnya proses yang berbelit, kelambatan pelayanan dan pengambilan keputusan. Perubahan pada sistem kelembagaan akan mendorong efisiensi, efektivitas dan percepatan proses pelayanan dan pengambilan keputusan dalam birokrasi. Perubahan pada sistem kelembagaan diharapkan akan dapat mendorong terciptanya budaya/perilaku yang lebih kondusif dalam upaya mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien.

5. Ketatalaksanaan

Kejelasan proses bisnis/tatakerja/tatalaksana dalam instansi pemerintah juga sering menjadi kendala penyelenggaraan pemerintahan. Berbagai hal yang seharusnya dapat dilakukan secara cepat seringkali

harus berjalan tanpa proses yang pasti karena tidak terdapat sistem tatalaksana yang baik.
Yang perlu diperhatikan dalam penataan ketatalaksanaan yaitu: mekanisme kerja internal, prosedur kerja, hubungan kerja eksternal, perencanaan, pelaksanaan,pemantauan, evaluasi dan pengendalian, pengelolaan sarana dan prasarana kerja, otomatisasi administrasi perkantoran, pemanfaatan teknologi informasi (*E-goverment*), pengelolaan kearsipan yang handal.

Tujuan dari pada pendayagunaan ketatalaksanaan yaitu: mewujudkan tata laksana yang ringkas, efektif, efisien dan transparan, pelayanan prima dan pemberdayaan masyarakat. Kebijakan dalam Ketatalaksanaan diarahkan pada perubahan manajemen dengan konsep manajemen modern agar cepat, akurat, pendek jaraknya. Pemanfaatan teknologi modern yang relevan dengan fungsi organisasi.

Kegiatan Pokok Ketatalaksanaan meliputi Menerapan peta proses bisnis, menyempurnakan dan prosedur kerja efektif,ramping, fleksibel berdasar prinsip kepemerintahan yang baik, menyempurnakan SAN untuk menjaga keutuhan NKRI dan mempercepat proses desentralisasi, menyempurnakan tatalaksana dan hubungan kerja antar lembaga di pusat dan antar pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota, menciptakan administrasi pendukung dan kearsipan yang efektif dan efisien.

Strategi Pendayagunaan Ketatalaksanaan diKementan melalui penciptaan kerangka kerja peta proses bisnis, pemangkasan dan eliminasi mekanisme kerja, prosedur dan mekanisme yang peluang terjadinya praktek KKN, deregulasi dan debirokratisasi administrasi pemerintahan, perumusan Standar Operating Procedures (SOP) administratif pemerintahan, penyusunan hubungan kerja eksternal/tata hubunngan kewenangan antar lembaga, antar pemerintah pusat dan daerah serta antar daerah, optimalisasi pemanfaatan teknologi (*E-Goverment*) dalam rangka modernisasi administrastif dan manajemen pemerintahan, penataan pengelolaan arsip secara baik dan benar, optimalisasi administrasi perkantoran, proses pengadaan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pengendalian, pengelolaan sarana dan prasarana kerja sesuai ketentuan yang berlaku dan lain-lain

serta merubah manajemen UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pemerintah dr manajemen birokratik ke manajemen wirausaha).

6. SDM Aparatur Sipil Negara

Perilaku aparatur sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap instansi pemerintah membentuk SDM Aparaturnya melalui penerapan sistem manajemen SDM dan bagaimana Sistem Manajemen SDM diterapkan secara nasional.

Sistem manajemen SDM yang tidak diterapkan dengan baik mulai dari perencanaan pegawai, tidak menerapkan sistem CAT dalam pengadaan pegawai. Sistem pola karir tidak jelas hingga pemberhentian akan berpotensi menghasilkan SDM yang tidak kompeten. Hal ini akan berpengaruh pada kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan. Karena itu, perubahan dalam pengelolaan SDM harus selalu dilakukan untuk memperoleh sistem manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai ASN yang profesional.

7. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih, disharmonis, dapat diinterpretasi berbeda atau sengaja dibuat tidak jelas untuk membuka kemungkinan penyimpangan.

Kondisi seperti ini seringkali dimanfaatkan oleh aparatur untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan negara. Karena itu, perlu dilakukan perubahan/penguatan terhadap sistem peraturan perundang-undangan yang lebih efektif dan menyentuh kebutuhan masyarakat.

8. Pelayanan Publik

Pelayanan publik merupakan aspek lain yang selalu menjadi sorotan masyarakat. Penerapan sistem manajemen pelayanan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan, yang lebih cepat, murah, berkekuatan hukum, nyaman, aman, jelas dan terjangkau serta menjaga profesionalisme para petugas pelayanan. Karena itu, perlu dilakukan penguatan terhadap sistem manajemen pelayanan publik agar mampu mendorong perubahan profesionalisme para penyedia pelayanan serta peningkatkan kualitas pelayanan.

Inti perubahan dari reformasi birokrasi adalah perubahan pada mental aparatur. Tetapi perubahan tersebut tidak dapat dilakukan hanya melalui langkah-langkah yang ditujukan langsung kepada aparatur, tetapi juga harus ditujukan pada rencana program dan area perubahan yang diharapkan dapat memperkuat pelaksanaan reformasi birokrasi.

Area perubahan dan hasil yang di harapkan dalam program reformasi birokrasi pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 6

Area Perubahan dan Hasil yang di Harapkan dari Reformasi Birokrasi Nasional

Tahun 2015 – 2019

Area Perubahan	Hasil yang diharapkan
1	2
1. Mental/ Perilaku Aparatur	a. Meningkatnya penerapan/internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, termasuk penguatan budaya kinerja dan budaya pelayanan b. Meningkatnya penerapan budaya kerja positif di setiap instansi pemerintah. c. Meningkatnya integritas apararur d. Meningkatnya profesionalisme aparatur e. Meningkatnya citra positif aparatur sebagai pelayan masyarakat f. Meningkatnya kepuasan masyarakat
2. Pengawasan	a. Meningkatkan kapasitas APIP b. Meningkatnya penerapan sistem pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis c. Meningkatnya penerapan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN d. Meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi e. Menurunnya tingkat penyimpangan oleh aparatur f. Meningkatkan Opini BPK

3. Akuntabilitas	a. Meningkatnya kualitas penerapan sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja yang terintegrasi b. Meningkatnya kualitas penerapan sistem pengadaan barang dan jasa yang adil, transparan dan profesional c. Meningkatnya penerapan sistem manajemen kinerja nasional d. Meningkatnya akuntabilitas aparatur
4. Kelembagaan	a. Meningkatnya kualitas pelaksanaan agenda reformasi birokrasi nasional; b. Meningkatnya ketepatan ukuran, ketepatan fungsi dan sinergisme/kesinergisan kelembagaan Kementerian/lembaga pemerintah non kementerian/lembaga non structural; c. Menurunnya tumpang tindih tugas dan fungsi antar Kementerian/Lembaga dan antar Kementerian/Lembaga dengan Pemerintah daerah; d. Meningkatnya kejelasan pembagian kewenangan antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota; e. Meningkatnya sinergisme kelembagaan antara instansi pemerintah pusat dan daerah; f. Meningkatnya sinergisme dan penguatan kelembagaan pada masing-masing bidang pembangunan; g. Meningkatnya kinerja aparatur
5. Tatalaksana	a. Meningkatnya penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis e-Government; b. Meningkatnya kualitas tata hubungan antara pemerintah pusat dan daerah; c. Meningkatnya penerapan keterbukaan informasi publik; d. Meningkatnya penerapan manajemen kearsipan yang handal;

	e. Meningkatnya kualitas pelayanan.
6. Sumber daya manusia aparatur sipil negara	a. Meningkatnya kemampuan unit yang mengelola SDM ASN untuk mewujudkan SDM ASN yang kompeten dan kompetitif. b. Meningkatnya kepatuhan instansi untuk penerapan manajemen SDM ASN yang berbasis merit; c. Meningkatnya jumlah instansi yang mampu menerapkan manajemen kinerja individu untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kompetensi SDM ASN; d. Meningkatnya jumlah instansi untuk membentuk *talent pool* (kelompok suksesi) untuk pengembangan karier pegawai di lingkungannya; e. Meningkatnya jumlah instansi yang mampu mewujudkan sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi di lingkungannya; f. Meningkatnya penerapan sistem pengembangan kepemimpinan untuk perubahan; g. Meningkatnya pengendalian penerapan sistem merit dalam Manajamen SDM ASN; h. Meningkatnya profesionalisme aparatur
7. Peraturan Perundang-undangan	a. Meningkatnya keterlibatan publik dalam proses perumusan kebijakan. b. Meningkatknya kualitas regulasi yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik.
8. Pelayanan publik	a. Meningkatnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan publik; b. Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat; c. Meningkatnya profesionalisme aparatur.

Program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian Pertanian tentunya mengacu pada kegiatan reformasi birokrasi nasional, adapun rincian kegiatan reformasi birokrasi dalam program mikro pada tabel 7.

Tabel 7

Sasaran Reformasi Birokrasi, Program Mikro dan Kegiatan Reformasi Birokrasi

Sasaran Reformasi Birokrasi	Program Mikro	Kegiatan
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Manajemen Perubahan	1) Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas; 2) Pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir 3) Pelaksanaan Revolusi Mental
	Peningkatan Pengawasan	1) Pembangunan unit kerja untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM. 2) Pelaksanaan pengendalian Gratifikasi. 3) Pelaksanaan *whistleblowing system* ; 4) Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan. 5) Pembangunan SPIP masing masing UPT. 6) Penanganan pengaduan masyarakat.
	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja	Pembangunan/pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja
Birokrasi yang efektif dan efisien	Perampingan Kelembagaan	Evaluasi dan restrukturisasi kelembagaan ASN.
	Peningkatan Tatalaksana	1) Penerapan *e-government* yang terintegrasi.

		2) Penerapan Peta proses Bisnis 3) Penerapan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan. 4) Implementasi Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik. 5) Penerapan sistem kearsipan.
	Peningkatan Sistem Manajemen SDM Aparatur	1) Perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan pegawai 2) Penetapan kebijakan sistem rekruitmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi. 3) Penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka 4) Penetapan kebijakan pemanfaatan *assessment center.* 5) Penetapan kebijakan penilaian kinerja pegawai. 6) Penetapan kebijakan *reward and punishment* berbasis kinerja 7) Pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN 8) Penetapan kebijakan sistem pengkaderan pegawai ASN 9) Penetapan kebijakan pemanfaatan/ pengembangan *database* profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN 10) Penetapan kebijakan pengendalian kualitas diklat 11) Penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN); 12) Menyusun dan menetapkan pola

		karier pegawai ASN 13) Pengukuran *gap competency* antara pemangku jabatan dan syarat kompetensi jabatan 14) Penguatan sistem dan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kinerja;
	Peningkatan Peraturan Perundang-undangan	1) Evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundang-undangan yang sedang diberlakukan; 2) Menyempurnakan/mengubah berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih, atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain; 3) Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang dipandang menghambat pelayanan;
Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1) Penerapan pelayanan satu atap ; 2) Percepatan pelayanan menjadi maksimal 15 hari ; 3) Deregulasi dalam rangka mempercepat proses pelayanan ; 4) Pembangunan/pengembangan penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan ;
	Percepatan (Quick Wins) reformasi Birokrasi	1) Pelaksanakan indeks integritas pelayanan publik 1) Melaksanakan Penilaian Pelayanan Publik 2) Peningkatan Kebijakan Pelayanan publik 3) Pengembangan sistem publikasi informasi pelayanan publik

		4) Melakukan Evaluasi Hasil Survei masyarakat

Pelaksanaan program dan kegiatan di Kementerian Pertanian kemajuan yang telah diperoleh selama masa pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode sebelumnya. Pelaksanaan reformasi birokrasi, sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi hal-hal yang sudah dicapai dan berjalan dengan baik. Langkah-langkah yang dilakukan terhadap hal-hal yang sudah berjalan dengan baik adalah melalui pemeliharaan bahkan secara terus menerus diperbaiki/ditingkatkan;
2. Mengidentifikasi permasalahan yang masih ditemukan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah mencari solusi melalui program-program yang relevan dengan Reformasi Birokrasi Nasional;
3. Sebagai acuan unit eselon I untuk melaksanakan reancana aksi reformasi birokrasi dengan Mengidentifikasi kondisi yang diharapkan bagi organisasi dimasa mendatang. Langkah-langkah yang dilakukan adalah menyusun tahapan perencanaan dan implementasinya secara terstruktur melalui program-program, atau melalui langkah-langkah inovasi. Adapun program-program pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagai acuan dan langkah pelaksanaan reformasi birokrasi di jajaran unit eselon I adalah sebagai berikut:
   a. Manajemen Perubahan

      Tujuan dari program ini adalah untuk mengelola perubahan mekanisme kerja, pola pikir dan budaya kerja birokrasi secara sistematis dan konsisten, sehingga pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

      Hasil yang diharapkan dan ukuran keberhasilan dari pelaksanaan program ini, antara lain adalah:

Hasil yang diharapkan	Kriteria Keberhasilan
1) Meningkatnya komitmen dalam melakukan reformasi birokrasi	Tercapainya Indikator Kinerja : Tercapainya Indek Reformasi Birokrasi
2) Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja (mental) birokrasi di setiap instansi	

pemerintah	
3) Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan	
4) Mengimplementasikan Revolusi Mental.	

Kegiatan, adalah sebagai berikut:

1) Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi;
2) Pembangunan komitmen bersama seluruh jajaran pegawai dan pejabat untuk melaksanakan reformasi birokrasi secara konsisten dan melakukan perubahan mental;
3) Pengembangan nilai-nilai untuk menegakan integritas;
4) Pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir;
5) Pengembangan berbagai instrumen penegakan integritas, seperti penerapan kode etik dan kode perilaku, penanganan konflik kepentingan, pengelolaan laporan kekayaan pegawai, *wistleblowing*, penangan gratifikasi, penegakkan disiplin, dan lainnya;
6) Internalisasi secara terus menerus untuk mendorong terciptanya budaya kerja integritas;
7) Pelaksanaan *Public campaign* perubahan mental birokrasi untuk memberikan dorongan eksternal bagi penciptaan budaya kerja integritas;
8) Pemberian penghargaan untuk mendorong motivasi perubahan;
9) Pengawasan secara terus menerus oleh masing-masing atasan agar penerapan budaya kerja integritas dapat terus terjaga;

b. Peningkatan Pengawasan

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dalam rangka mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini, antara lain adalah:

Hasil yang diharapkan	Kriteria Keberhasilan
1) Meningkatnya Kapasitas APIP	Tercapainya indikator Kinerja: Tercapainya Opini WTP atas laporan Keuangan Tingkat Kapabilitas APIP Tingkat Kematangan SPIP
2) Meningkatnya sinergi pelaksanaan pengawasan internal, eksternal dan masyarakat.	
3) Meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan	
4) Mempertahankan opini WTP	
5) Meningkatnya pengendalian internal	
6) Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih bebas KKN.	
7) Menurunnya tingkat penyimpangan oleh aparatur	
8) Meningkatkan Efisiensi penyelenggaraan Birokrasi.	

Kegiatannya adalah:

1) Pembangunan unit pelaksana teknis (UPT) untuk memperoleh predikat menuju WBK/WBBM;
2) Pelaksanaan pengendalian *Gratifikasi*;
3) Pelaksanaan *whistleblowing system*;
4) Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;
5) Pembangunan SPIP di lingkungan unit kerja;
6) Penanganan pengaduan masyarakat.

c. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kualitas perencanaan, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sumber daya yang digunakan, serta meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil yang diharapkan dan Kriteria keberhasilan dari pelaksanaan program, ini antara lain adalah:

Hasil yang diharapkan	Kriteria Keberhasilan
1) Meningkatnya pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Terwujudnya Peningkatan Akuntabilitas semakin tinggi.
2) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi sistem pelaporan	
3) Meningkatnya efektivitas perencanaan dan penganggaran	
4) Meningkatnya transparansi informasi laporan keuangan dan kinerja	

Kegiatannya adalah:

1) Pembangunan/pengembangan teknologi informasi dalam manajemen kinerja;
2) Pemantauan capaian kinerja secara berkala;
3) Evaluasi internal akuntabilitas kinerja.

d. Perampingan Kelembagaan

Tujuan dari program ini adalah untuk mendorong restrukturisasi kelembagaan Kementerian Pertanian agar tepat fungsi dan bersinergi antar UPT Teknis, sehingga mampu mendorong upaya perwujudan tata pemerintahan yang baik.

Hasil yang diharapkan dan kriteria keberhasilan dari pelaksanaan program ini, antara lain adalah:

Hasil yang diharapkan	Kriteria Keberhasilan
1) Meningkatnya ketepatan ukuran dan fungsi kelembagaan	Tercapainya Indek Kelem-bagaan Indek integritas Nasional Indek Survey Masyarakat Indek Prestasi Kepatuhan
2) Meningkatkan sinergi pelaksanaan fungsi dan kewenangan baik di dalam masing-masing unit kerja eselon I dan UPT Teknis di	

lingkungan Kementerian Pertanian dan daerah yang terkait.	
3) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas dan fungsi	
4) Meningkatkan kinerja organisasi	
5) Meningkatkan kualitas pelayanan	

Kegiatan adalah:

1) Restrukturisasi Organisasi
2) Implementasi Struktur Organisasi
3) Penguatan kelembagaan Unit Pelayanan Teknis (UPT) Kementerian Pertanian.
4) Monitoring dan evaluasi Organisasi

e. Peningkatan Tatalaksana

Tujuan dari program ini adalah untuk menyederhanakan proses manajemen melalui berbagai pendekatan termasuk penggunaan teknologi informasi dalam rangka efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi.

Hasil yang diharapkan dan Kriteria keberhasilan dari pelaksanaan program ini, antara lain adalah:

Hasil yang diharapkan	Kriteria Keberhasilan
1) Meningkatnya kecepatan berbagai proses tugas pokok dan fungsi	Tercapainya indeks kinerja: a) Indek Reformasi Birokrasi b) Indek Profesionalisme SDM c) Indek E-Goverment
2) Meningkatnya efektivitas tata hubungan baik di dalam masing-masing unit kerja di lingkungan unit eselon I pusat dan UPT Teknis serta terkait Pemda	
3) Meningkatkan sinergi pelaksanaan fungsi dan kewenangan baik di dalam masing-masing unit kerja eselon I dan UPT Teknis serta daerah	

4) Meningkatnya efisiensi penggunaan anggaran	
5) Meningkatnya keterbukaan informasi public	
6) Meningkatnya tata kelola mutasi pegawai	

Kegiatannya adalah:

1) Pengembangan *e-government* yang terintegrasi.
2) Penyederhanaan dan Penyempurnaan peta proses bisnis.
3) Penerapan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan
4) Implementasi Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik
5) Penerapan sistem kearsipan yang handal
6) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program penguatan tatalaksana
7) Penyusunan tata kelola mutasi kepegawaian (*E-Goverment*)

f. Peningkatan Sistem Manajemen SDM ASN

Tujuan dari program ini adalah untuk membangun dan memperkuat Sistem Manajemen SDM Aparatur Sipil Negara di Kementerian Pertanian.

Menciptakan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan sesuai dengan tujuan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Hasil yang diharapkan dan Kriteria keberhasilan dari pelaksanaan program ini, antara lain adalah:

Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan
1) Tertatanya sistem pengelolaan	Tercapainya indeks

SDM ASN	kinerja : a) Indek Reformasi Birokrasi b) Indek Profesionalisme SDM c) Indek E-Goverment
2) Meningkatnya integritas SDM ASN	
3) Meningkatnya netralitas SDM ASN	
4) Meningkatnya kesejahteraan SDM ASN	
5) Meningkatnya kompetensi SDM ASN	
6) Meningkatnya transparansi dalam rekruitmen pegawai ASN	
7) Meningkatnya ketepatan perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan dengan kompetensi dan kualifikasi calon pegawai/pejabat ASN	
8) Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN	
9) Meningkatnya kemampuan Kemenerian Pertanian untuk penyiapan kader pimpinan yang kompeten di masing-masing instansi	

Kegiatannya adalah:

1. Perencanaan Kebutuhan
   a. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai ASN.
   b. Monitoring dan evaluasi penyusunan rencana kebutuhan pegawai ASN.
   c. Penyempurnaan sistem perencanaan kebutuhan pegawai ASN.
2. Pengendalian Jumlah Pegawai ASN.
   a. Penyempurnaan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN.
   b. Penerapan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN.
   c. Monitoring dan evaluasi penerapan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN.
   d. Perbaikan berkelanjutan Penerapan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN.
   e. Pendistribusian Pegawai ASN.

f. Penerapan kebijakan pendistribusian pegawai ASN
g. Monitoring dan evaluasi Penerapan kebijakan pendistribusian pegawai ASN.
h. Perbaikan berkelanjutan kebijakan pendistribusian pegawai ASN.

3. Sistem Rekruitmen.
   a. Implementasi kebijakan sistem rekruitmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi.
   b. Monitoring dan evaluasi implementasi kebijakan sistem rekruitmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi.
4. Sistem Promosi Secara Terbuka
   a. Penerapan kebijakan sistem promosi secara terbuka.
   b. Monitoring dan evaluasi penerapan sistem promosi secara terbuka.
5. *Assessment Center.*
   a. Penerapan kebijakan pemanfaatan *assessment center.*
   b. Monitoring dan evaluasi kebijakan pemanfaatan *assessment center.*
   c. Perbaikan berkelanjutan pemanfaatan *assessment center.*
6. Penilaian Kinerja Pegawai.
   a. Penerapan kebijakan penilaian kinerja pegawai.
   b. Monitoring dan evaluasi kebijakan penilaian kinerja pegawai.
   c. Perbaikan berkelanjutan penilaian kinerja pegawai.
7. *Reward And Punishment* Berbasis Kinerja.
   a. Penerapan kebijakan *reward and punishment* berbasis kinerja.
   b. Monitoring dan evaluasi kebijakan reward and punishment berbasis kinerja.
   c. Perbaikan berkelanjutan reward and punishment berbasis kinerja.
8. Sistem Informasi ASN.
   a. Pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN.
   b. Penerapan kebijakan sistem informasi ASN
   c. Monitoring dan evaluasi kebijakan sistem informasi ASN
9. Sistem Pengkaderan Pegawai ASN.
   a. Penerapan kebijakan sistem pengkaderan pegawai ASN.

b. Monitoring dan evaluasi kebijakan sistem pengkaderan pegawai ASN.

c. Perbaikan berkelanjutan sistem pengkaderan pegawai ASN.

10. Pemanfaatan/Pengembangan *Data Base* Profil Kompetensi

a. Penerapan kebijakan pemanfaatan/pengembangan *data base* profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN.

b. Monitoring dan evaluasi kebijakan pemanfaat an/pengembangan *data base* profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN.

c. Perbaikan berkelanjutan pemanfaatan/pengembangan *database* profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN.

11. Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai ASN.

a. Penerapan kebijakan/penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai ASN.

b. Monitoring dan evaluasi kebijakan/penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai ASN.

c. Perbaikan berkelanjutan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai ASN

12. Pengendalian Kualitas Diklat

a. Penerapan kebijakan pengendalian kualitas diklat.

b. Monitoring dan evaluasi kebijakan pengendalian kualitas diklat.

c. Perbaikan berkelanjutan pengendalian kualitas diklat

13. Sistem Jaminan Sosial Pegawai ASN

Penerapan kebijakan sistem jaminan sosial pegawai ASN

g. Penguatan Peraturan Perundang-undangan.

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kualitas kebijakan publik yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik maupun bagi pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan.

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program ini, antara lain adalah:

Hasil yang diharapkan	Kriteria Keberhasilan
1) Meningkatnya sinergi dalam proses harmonisasi peraturan perundang-undangan	Tercapainya indeks kinerja : Indek Reformasi Birokrasi Indek Profesionalisme SDM Indek *E-Goverment*
2) Meningkatnya peran serta publik dalam perumusan kebijakan	
3) Meningkatnya dukungan publik terhadap penerapan kebijakan pemerintah	
4) Meningkatnya harmonisasi peraturan perundang-undangan	
5) Meningkatnya kualitas peraturan perundang-undangan	

Kegiatannya adalah:

1) Evaluasi secara berkala berbagai peraturan perundang-undangan yang sedang diberlakukan.
2) Menyempurnakan/merubah berbagai peraturan perundang-undangan yang dipandang tidak relevan lagi, tumpang tindih atau disharmonis dengan peraturan perundang-undangan lain.
3) Melakukan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang dipandang menghambat pelayanan.
4) Merumuskan berbagai peraturan perundang-undangan baru yang dipandang diperlukan.

h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hasil yang diharapkan dan Kriteria keberhasilan dari pelaksanaan program ini, antara lain:

Hasil yang diharapkan	Kriteria Keberhasilan
1) Meningkatnya kemudahan, kepastian dan kecepatan proses pelayanan yang diberikan oleh kementerian/lembaga dan pemda	Tercapainya Indeks Pelayanan Publik yang berkualitas

2) Meningkatnya aksesibilitas pelayanan	
3) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan	
4) Meningkatnya kompetensi SDM pelayanan	
5) Meningkatnya inovasi dalam pelayanan publik	
6) Meningkatnya partisipasi publik dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan	
7) Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik	

Kegiatannya adalah:

1) Percepatan pelayanan menjadi maksimal 15 hari;
2) Deregulasi dalam rangka mempercepat proses pelayanan;
3) Pembangunan/pengembangan penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan;
4) Replikasi pelayanan publik terbaik;
5) Pengembangan inovasi pelayanan;
6) Penerapan partisipasi publik dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan;
7) Monitoring dan evaluasi pelayanan publik;
8) Penguatan pengelolaan pengaduan masyarakat yang efektif dan terintegrasi secara nasional;
9) Penerapan *reward and punisment* dalam penyelenggaraan pelayanan publik;
10) Penguatan peran inspektorat dalam pengendalian kualitas pelayanan publik.

D. Rencana Aksi dan Prioritas Program Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019.

Harapan pemangku kepentingan dalam program pelaksanaan reformasi birokrasi adalah :

Birokrasi yang bersih dan akuntabel, Harapan pemangku kepentingan adalah :

1. Terwujudnya sistem nilai dan integritas birokrasi yang efektif.
2. Terwujudnya pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis.
3. Terwujudnya kualitas pelaksanaan dan integrasi antara sistem akuntabilitas keuangan dan kinerja.
4. Terwujudnya *fairness, transparansi dan profesionalisme* dalam pengadaan barang dan jasa.

Birokrasi yang efektif dan efesien.
Harapan pemangku kepentingan adalah :

1. Terwujudnya penataan kelembagaan instansi pemerintah yang tepat ukuran, tepat fungsi dan sinergis.
2. Terwujudnya bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis *e-Government.*
3. Penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat.
4. Penerapan sistem manajemen kinerja nasional yang efektif.
5. Peningkatan kualitas kebijakan publik.

Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.
Harapan pemangku kepentingan adalah :

1. Terwujudnya penguatan sistem, prosedur, pelayanan publik.
2. Terwujudnya peningkatan integritas dan kualitas SDM Pelayanan.
3. Terwujudnya budaya pelayanan.
4. Penetapan kebijakan *Quick Wins.*
5. Terwujudnya penguatan monev kinerja.
6. Terwujudnya efektivitas pengawasan.
7. Terwujudnya kebijakan sistem pengaduan yang terbuka.
8. Terwujudnya penerapan *reward* and *punishment.*

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian telah dilaksanakan dan telah mencapai indek nilai yang baik, Hasilnya terdapat isu strategis berdasarkan evaluasi penilaian refomasi birokrasi, maka rencana aksi reformasi birokrasi Kementerian Pertanian dengan indentifikasi terhadap harapan pemangku kepentingan terhadap

keberhasilan kegiatan rencana aksi yang akan dilaksanakan dalam pada Tahun 2015-2019 sebagaimana pada tabel 8.

Tabel 8

Program Mikro Rencana Aksi Kegiatan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019

Program Mikro	Isu Permasalahan Strategis	Kegiatan Tahun 2015-2019
Manajemen Perubahan	Peran pimpinan dalam implementasi reformasi birokrasi eselon I, II, III, IV dan pegawai belum optimal.	1. Pembentukan tim. 2. Implementasi program reformasi birokrasi dalam rapat pimpinan, kertas kerja, instruksi, edaran/ media.
	Monitoring dan evaluasi secara menyeluruh pelaksanaan reformasi birokrasi, belum secara berkala.	Monitoring dan evaluasi secara berkala.
	Pembentukan agen perubahan belum menunjukkan peran secara aktif dalam menerapkan tugas dan tanggung jawab secara menyeluruh melaksanakan program reformasi birokrasi.	1. Menggerakan aktifitas agen perubahan melalui pimpinan dan Tim RB. 2. Penyusunan laporan tugas hasil dan rencana tindak perubahan. 3. Diklat agen perubahan. 4. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program agen perubahan.
	Pengembangan instrumen Integritas belum meningkat.	1. Penegakkan kode etik, kode prilaku, LHKPN, LHKASN, penanganan komplik ke pentingan, disiplin, gratifi kasi dll. 2. Monitoring dan evaluasi.

	Implementasi kegiatan revolusi mental.	1. Gerakan penegakkan integ ritas, etos kerja dan gotong royong. 2. Monitoring dan evaluasi.
Penataan Peraturan Perundang-undangan	Evaluasi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis belum menyeluruh di evaluasi.	1. Evaluasi peraturan yang ti dak harmonis. 2. Tersusunnya peta peratur an yang tidak harmonis. 3. Monitoring dan evaluasi.
	Penyempurnaan Peraturan Perundang-undangan yang tidak relevan, tumpang tindih belum optimal diidentifikasi, direvisi secara menye luruh.	1. Penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang tidak relevan. 2. Monitoring dan Evaluasi
	Melaksanakan deregulasi untuk memangkas peraturan perundang-undangan yang meng hambat manajemen organisasi, belum secara menyeluruh dideregulasi.	1. Penyusunan deregulasi pe raturan perundang-undang an yang menghambat untuk di pangkas. 2. Implementasi prolektan. 3. Monitoring dan evaluasi.
Penataan Tatalaksana	Peta proses bisnis telah dimiliki perlu dilakukan penyempurnaan secara menyeluruh.	Penyusunan penyempurnaan peta proses bisnis dan sosialisasi serta Monev.
	Evaluasi peta proses bisnis dan prosedur operasional untuk di sesuasikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektifitas organisasi.	Penyempurnaan peta proses bisnis dan SOP unit kerja baru akibat perampingan organisasi dan sosialisasi serta Monev.
	Implementasi perkembang an *e-goverment* belum	1. Integrasi sistem aflikasi e-goverment.

	terintegrasi.	2. Implementasi e-goverment. 3. Sosialisasi dan monev.
	Pengembangan Inovasi Sistem data pegawai.	1. Implementasi e-mutasi, e-arsip. 2. Sosialisasi dan monev.
Penataan Kelembagaan	Analisis duplikasi fungsi organisasi belum menyeluruh dilakukan.	1. Analisis duplikasi fungsi or ganisasi secara menye luruh 2. Sosialisasi. 3. Monitoring dan Evaluasi.
	Evaluasi organisasi belum menyeluruh dilakukan hanya sebagian kecil unit eselon I dan UPT Teknis.	1. Penataan Struktur tugas dan fungsi. 2. Sosialisasi. 3. Monitoring dan evaluasi.
Penataan SDM Aparatur	Perhitungan formasi jabatan menunjang kinerja organisasi belum oftimal sesuai kondisi organisasi	1. Penyusunan kualifikasi ja batan dan jumlah ke butuhan (Formasi). 2. Sosialisasi. 3. Monitoring dan evaluasi.
	Sebagian kecil pegawai telah memiliki ukuran kinerja belum seluruhnya	Penyusunan ukuran sasaran kinerja pegawai seluruh unit Kementerian Pertanian
	Monitoring dan Evaluasi penerapan sistem pengendalian jumlah pegawai ASN untuk disempurnakan	1. Validasi data SIM ASN. 2. Pengendalian jumlah ASN. 3. Sosialisasi. 4. Monitoring dan evaluasi.
	Telah dilakukan pengem bangan pegawai berbasis kompetensi hanya sebagi an kecil.	Penyusunan dan penyempur naan standar kompetensi pegawai.
	Monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu belum menjadi kan dasar pembayaran tukin dan karir pegawai.	Penyusunan pedoman pem bayaran tunjangan kinerja, monitoring dan evaluasi pemangku jabatan dan kelas.

	Monitoring dan Evaluasi atas pelaksanaan aturan/disiplin/kode etik/ kode prilaku instansi belum optimal di lakukan secara berkala.	Penegakkan aturan/disiplin /kode etik/prilaku dan sosalisasi, monitoring dan evaluasi.
	Membangun Sistem Sanksi dan Imbalan Kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Pertanian	Penegakkan sistem sanksi / imbalan dan sosialisasi serta monitoring dan evaluasi.
	Sistem Pengkaderan, karir Pegawai ASN, belum optimal di laksanakan.	1. Penyusunan penyempurna an Pola Karir ASN. 2. Implementasi.
	Sistem Pendidikan dan Pelatihan Pegawai ASN belum Optimal.	1. Penyempurnaan kebijak an sistem diklat teknis dan non teknis ASN. 2. Implementasi diklat ASN.
	Pelaksanaan sleksi promosi sudah terbuka tetapi belum dilakukan berbasis talent fool	Penetapan kebijakan sistem promosi terbuka dengan indikator talent fool dan integrasi data calon pejabat.
Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Peranan Pimpinan dalam penyusunan rencana strategis, PK dan pemantauan capaian kinerja belum optimal.	Penyusunan renstra, RKP dan RKA-KL, sosialisasi dan monev.
	Pengembangan Teknologi informasi dalam menajemen kinerja belum secara menyeluruh	Penyempurnaan sistem manajemen kinerja, sistem pelaporan terbuka.
	Pemantauan evaluasi kinerja belum optimal.	Penyempurnaan Indikator kinerja dan evaluasi pelaporan kinerja dan anggaran.
Peningkatan	Penetapan Unit Kerja	Penetapan unit kerja

Pengawasan	Kementerian Pertanian yang memperoleh WBK/WBBM.	memperoleh WBK dan WBBM dan melakukan monitoring dan evaluasi.
	Sistem pengendalian gratifikasi belum di monitoring dan evaluasi secara berkala	Penegakkan pengendalian gratifikasi, monitoring dan evaluasi gratifikasi secara berkala.
	Whistleblowing system belum optimal di lakukan di seluruh unit organisasi.	Penegakkan whistleblowing system secara oftimal.
	Benturan Kepentingan belum di evaluasi dan di monitoring secara berkala	Penegakkan benturan kepentingan, pelaksanaan monitoring dan evaluasi benturan kepentingan.
	SPIP telah di informasikan belum menyeluruh	Meningkatnya membangun SPIP di seluruh unit kerja.
	Penanganan Pengaduan masyarakat belum di evaluasi dan di monitoring secara berkala.	Monitoring dan evaluasi penanganan pengaduan masyarakat secara berkala.
Peningkatan kualitas Pelayanan Publik	Kualitas Pelayanan Publik belum Oftimal.	Pengembangan teknologi Infor masi
		Pengembagnan Sistem Pelayan an
		Pelaksanaan implementasi SOP
		evaluasi penanganan keluhan secara berkala.
		Survey Kepuasan Masyarakat
		Pengembangan inovasi sistem teknologi informasi.

Tabel 9

Arah Kebijakan dan Strategi Pelaksanaan Kegiatan Teknis Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019

Arah Kebijakan	Strategi Pelaksanaan Kegiatan
1	2
Upaya Percepatan peningkatan produksi melalui pemanfaatan secara oftimal sumberdaya pertanian	a. Meningkatkan ketersediaan dan pemanfaatan lahan. b. Meningkatkan infrastruktur dan sarana pertanian. c. Mengembangkan dan memperluas logistik benih/Bibit. d. Mendorong penguatan kelembagaan petani. e. Memperkuat kelembagaan penyuluh. f. Mendorong upaya perlindungan usaha. pertaniaan melalui asuransi pertanian. g. Memperkuat jaraingan pasar h. Mitigasi perubahan iklim. i. Mengelola pemanfaatan subsidi dan kredit pembiayaan j. Mengembangkan dan mendorong pembiayaan pertanian k. Menigkatkan dukungan inovasi dan teknologi.
Melaksanakan koordinasi kebijakan di bidang peningkatan diversifikasi pangan dan pemantapan ketahanan pangan	a. Melakukan koordinasi, perumusan dan pelaksanaan kebijakan untuk meningkatkan ketersediaan pangan, memperkuat keterjangkauan pangan serta penguatan kelembagaan pangan. b. Mendorong kemandirian pangan. c. Menciptakan kegemaran konsumsi pangan.
Membangun dengan pendekatan kawasan, pengarus utamaan gender dan menjalin kerjasama luar negeri.	a. Mengembangkan kawasan pertanian. b. Mendukung pengembangan usaha perbatasan dan daerah tertinggal. c. Mendukung pembangunan desa dan kawasan desa. d. Fokus Komoditas.

	e. Pengarusutamaan Gender. f. Melaksanakan kerjasama luar negeri.
Memperkuat faktor pendukung kesuksesan pembangunan pertanian	a. Meningkatkan kapasitas SDM Pertanian. b. Meningkatkan dukungan dan layanan perkarantinaan. c. Mengelola regulasi. d. Mengelola teknologi informasi e. Mengelola perencanaan f. Mengelola pengawasan g. Mengelola dan memanfaatkan keanekaragaman hayati. h. Mendorong berkembangnya bioindustri dan bioenergi.

E. Agenda Prioritas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019.

1. Pelaksanaan program percepatan (Quick Wins), kegiatan ini dilaksanakan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik dan mendukung program reformasi birokrasi serta kebijakan strategis kedaulatan pangan Kementerian Pertanian.
2. Riviu agen perubahan kegiatan ini dilakukan agar agen perubahan secara aktif menerapkan tugas dan tanggungjawab dalam perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam kerangka reformasi birokrasi.
3. Analisis organisasi secara menyeluruh dan simultan, kegiatan ini untuk ketapatan ukuran dan fungsi organisasi hal ini sangat berkaitan dengan penyempurnaan analisis jabatan dan uraian tugas jabatan dan memberikan informasi kebutuhan dan kekurangan pegawai yang berkaitan dengan formasi serta meningkatkan manajemen SDM Aparatur.
4. Penyempurnaan bisnis proses dan SOP, kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan proses manajemen di lingkungan Internal Kemeterian Pertanian.
5. Pengembangan aflikasi e-goverment, kegiatan ini dilaksanakan dalam kerangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dan percepatan dalam pelaksanaan pelayanan publik.

6. Penyempurnaan analisis jabatan dan analisis beban kerja kegiatan ini dilaksanakan untuk mendukung penetapan standar kompetensi jabatan, penilaian kinerja pegawai, perencanaan pegawai, pengalihan jabatan dan sistem pola karir pegawai.
7. Wilayah bebas korupsi untuk membangun budaya kondusif dan meningkatkan kinerja Kementerian Pertanian.

BAB IV
PROGRAM PERCEPATAN (*QUICK WINS*) REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN PERTANIAN

Landasan hukum untuk membangun penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN dan peningkatan kualitas pelayanan publik telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik serta peraturan perundang-undangan lainnya.

Dalam rangka membangun kembali kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi, maka salah satu dari delapan area perubahan reformasi birokrasi mangamanatkan pelaksanaan *quick wins*, yaitu suatu program yang dimaksudkan untuk membangun kepercayaan masyarakat (*public trust building*). Oleh karena itu layanan yang dipilih dalam rangka *Quick Wins* ini haruslah layanan yang mempunyai daya ungkit (*key leverage*) yang terkait dengan perbaikan pada produk utama (*core business*) suatu instansi. Hasil dari perubahan ini dapat dengan mudah terlihat dan manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat pelanggan maupun pemangku kepentingan (*stakeholders*) instansi tersebut.

Beberapa permasalahan utama yang berkaitan dengan birokrasi antara lain seperti pada aspek sumber daya manusia aparatur, adalah masih rendahnya kualitas, integritas, disiplin dan produktivitas; pada aspek akuntabilitas kinerja diketahui masih terjadinya praktek penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang dalam proses penyelenggaraan pemerintahan; pelayanan publik yang belum dapat mengakomodasi kepentingan seluruh masyarakat dan belum memenuhi hak-hak dasar warga negara; dan pola pikir dan budaya kerja birokrat yang belum sepenuhnya mendukung birokrasi yang

efisien, efektif dan produktif, dan profesional, telah mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat kepada birokrasi.

Sehubungan dengan itu, langkah awal pelaksanaan reformasi birokrasi yang harus dilakukan adalah membangun kepercayaan masyarakat (*publik trust building*) kepada birokrasi. Strategi yang dilakukan untuk membangun kembali kepercayaan masyarakat adalah dengan menetapkan program *Quick Wins* (percepatan) sebagai salah satu kegiatan reformasi birokrasi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan *Quick Wins*. Kegiatan-kegiatan dalam program percepatan ini harus kegiatan-kegiatan yang mempunyai daya ungkit (*key leverage*) yang terkait dengan perbaikan pada produk utama (*core business*) suatu Kementerian/Lembaga.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan program percepatan meliputi:

a. berasal dari program-program reformasi birokrasi, yang terdapat di dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi.
b. merupakan bagian utama (*core business*) dari peran, tugas, fungsi, dan karakteristik Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang bersangkutan;
c. memberikan dampak perbaikan yang besar dan dapat dirasakan oleh para pemangku kepentingan eksternal dan internal Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
d. langsung bersentuhan dengan kebutuhan minimal masyarakat, untuk lembaga/unit kerja yang langsung berinterrelasi, berinteraksi, dan bertransaksi langsung dengan pemangku kepentingan dan masyarakat.
e. merupakan sebuah aktivitas nyata dan dirasakan manfaatnya secara cepat oleh pemangku kepentingan utama eksternal dan internal Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah.
f. dapat diselesaikan dalam jangka waktu relatif cepat program perubahan terhadap masyarakat.

Kementerian Pertanian melakukan Program *quick wins* dalam rangka memberikan dampak positif jangka pendek yang dapat dirasakan oleh publik/masyarakat sebagai *outcome* dari langkah-langkah reformasi birokrasi

yang dilakukan oleh pemerintah. Program Quick Wins di Kementerian Pertanian sebagai berikut:

b. Program *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Kementerian Pertanian

1. Melaksanakan Kampaye Gerakan Revolusi Mental.

   Kampaye Gerakan Revolusi Mental ini dilakukan di Tingkat Pusat dan Unit Pelaksana teknis Kementerian Pertanian melalui sarana komunikasi; brosur, pamflet, dan sarana lainnya. Implementasi Gerakan Refolusi Mental di Kementerian Pertanian dengan melaksanakan:

   a) Program "Gerakan Permak" Gerakan Revolusi Mental Anti Korupsi. Program ini berkaitan dengan Peningkatan akuntabilitas kinerja di Kantor Pusat Kementerian Pertanian dan UPT, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik.
   b) Penetapan Penilaian Unit Kerja Pelayanan Publik Berprestasi. Program ini berkaitan dengan etos kerja.
   c) Dan lain-lain.

2. Melaksanakan Penataan Organisasi.

   Penataan organisasi di tingkat Kementerian Pertanian dengan melakukan evaluasi organisasi secara keseluruhan baik di tingkat Pusat maupun Unit Pelaksana Teknis (UPT). Dengan tujuan memastikan bahwa pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi yang berkaitan dengan jumlah Sumberdaya Manusia terhadap beban pekerjaan memberikan dampak efektif dan efisien.

3. Penguatan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)

   Kementerian Pertanian dalam program penguatan manajemen aparatur sipil negara yang transparan, kompetitif, berintegritas dan berbasis merit dengan mengimplentasikan Undang Undang Aparatur Sipil Negara yang meliputi manajemen pegawai negeri sipil, rekruitmen PNS dengan sistem CAT, Pola Karir melalui sistem *Assesment*, Disiplin Pegawai, Penilaian Kinerja dan lain-lain, agar implementasi manajemen ASN yang transparan, kompetitif, berintegritas dan berbasis merit dapat diwujudkan.

4. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

   Sesuai UU Nomor 25/2009 tentang Pelayanan Publik, setiap penyelenggara pelayanan publik wajib mengelola pengaduan. Pengelolaan pengaduan yang efektif dapat menjadi pendorong peningkatan kualitas pelayanan publik yang signifikan. Sebagai upaya

untuk mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan pengaduan, Kementerian PAN dan RB akan mengadakan penilaian pengelolaan pengaduan kepada seluruh K/L penyelenggara pelayanan publik.

5. Penyelenggaraan Penetapan Pelayanan Publik Berprestasi.
   Penetapan pelayanan publik berprestasi dengan memberikan penilaian dan hasilnya ditetapkan sebagai penerima Abdibhaktitani bagi unit pelayanan publik berprestasi di lingkungan Kementerian Pertanian.
6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan evaluasi Pelayanan Publik.
   Dalam rangka penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP).
   Sebagai upaya pencegahan korupsi, Pemerintah menerbitkan kebijakan penerapan Zona Integritas. Untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagaimana dasar hukum pelaksanaan dari Surat Kementerian PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dan lain-lain.

c. Program *Quick Wins* Kementerian Pertanian dalam Skala Nasional
   Program *Quick Wins* Nasional Reformasi birokrasi merupakan program-program yang secara nasional dipandang strategis dan memiliki dampak positif dalam jangka waktu secara langsung bagi perbaikan birokrasi. Program *Quick Wins* nasional dapat menjadi program *Quick Wins* instansional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Program *Quick Wins* Kementerian Pertanian secara nasional antara lain meliputi:
   1. Harmonisasi Peraturan Perijinan.
   2. Perluasan 1 juta hektar sawah baru.
   3. Perluasan pertanian lahan kering 1 juta di luar pulau jawa.
   4. Perbaikan pembangunan irigasi untuk 3 juta hektar lahan sawah.
   5. Pengendalian konversi lahan.
   6. Pemulihan kesuburan lahan yang airnya tercemar.
   7. Pembanguan gudang dengan fasilitas pengolahan pasca panen.
   8. Bank dan Toko Tani.
   9. Peningkatkan Kemampuan Petani
   10. Pengendalian Infor Pangan.
   11. Reforma Agraria 9 Juta Ha.

12. 1000 Desa Pertanian Organik.
13. *Pilot Project* operasional pelayanan umum pada Badan Karantina Pertanian, Ditjen. Pertenakan dan Kesehatan Hewan, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian dan Sekretariat Jenderal.
14. *Pilot Project* pelayanan sarana produksi pertanian pangan di Sulawesi Selatan dan Perkebunan Sawit di Kalimantan Barat;
15. *Pilot Project* pelayanan produksi pertanian pangan diluar jam kantor Desa/Kelurahan di 1000 desa/kelurahan;
16. *Pilot project format* birokrasi unit kerja PSP (organisasi PNS, perencanaan, penganggaran, pengawasan) untuk implementasi dana PUAP dan RAPB Desa dilaksanakan dengan pola pendampingan di Jawa Tengah, Sulewasi Selatan, Maluku, Sumatera Utara, dan Kalimantan Tengah.
17. Dan lain-lain.

d. Program *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Instansional

Program *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Instansional adalah program *Quick Wins* yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh masing-masing instansi. Setiap instansi harus memilih *Quick Wins* yang sejalan dengan bidang tugas utamanya, terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, sehingga masyarakat dapat langsung merasakan perubahan yang sedang dilakukan oleh masing-masing instansi.

Jenis pelayanan adalah jenis pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa pencatatan, penelitian, pengambilan keputusan, dokumentasi dan kegiatan tata usaha lainnya secara keseluruhan menghasilkan produk akhir berupa dokumen, misalnya sertifikat, ijin-ijin, rekomendasi, keterangan dan lain-lain. Di lingkungan Kementerian Pertanian jenis layanan administratif meliputi antara lain:

1. Tindakan layanan karantina terhadap hewan
2. Tindakan layanan karantina terhdap produk hewan
3. Tindakan layanan karantina terhadap benih/bibit tumbuhan
4. Tindakan layanan karantina terhadap hasil tumbuhan.

Jenis pelayanan barang adalah pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa kegiatan penyediaan dan atau pengolahan bahan berwujud fisik termasuk distribusi dan penyampaiannya kepada konsumen

langsung (sebagai unit atau individual). Secara keseluruhan kegiatan tersebut menghasilakan produk akhir berwujud benda (berwujud fisik) atau yang dianggap benda yang memberikan nilai tambah secara langsung bagi penggunanya, meliputi:

1. Layanan Pengujian Mutu Pestisida
2. Layanan Pengujian Mutu Pupuk Tanaman
3. Layanan Pengujian Mutu Produk Tanaman
4. Layanan Permohonan Hak PVT
5. Pelayanan pengujian substnasi varietas tanaman
6. Pelayanan pendaftaran konsultasi PVT
7. Pelayanan Data dan Informasi PVT

Jenis pelayanan jasa adalah jenis pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa sarana dan prasarana serta penunjangnya. Pengoperasiannya berdasarkan suatu sistem pengoperasian tertentu dan pasti. Produk akhirnya berupa jasa yang mendatangkan manfaat bagi penerimanya secara langsung dan habis terpakai dalam jangka waktu tertentu, antara lain:

1. Penjualan semen beku
2. Pelayanan purna Jual
3. Pelayanan jasa konsultasi
4. Penyedia jasa pengujian mutu semen
5. Penyelenggaraan bimbingan teknis manajemen inseminasi buatan
6. Pelayanan penelitian
7. Pelayanan wisata peternakan
8. Penyewaan aset institusi
9. Pelayanan jasa instruktur dan juri kontes.

BAGIAN V
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

A. Organisasi

Pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik. Untuk itu, perlu dibentuk tim yang diberi tugas untuk melakukan pengelolaan reformasi birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan.

Pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode 2015 – 2019, untuk organisasi pelaksanaan reformasi birokrasi terdiri dari 2 (dua) tingkatan,

yaitu Tim Pengarah dan Tim Pelaksana. Tugas-tugas setiap tingkatan tim reformasi birokrasi sebagai berikut:

Tim Pengarah Reformasi Birokrasi:
Ketua : Menteri Pertanian
Sekretaris : Sekretaris jenderal
Anggota : Para Pimpinan Unit Eselon I Kementerian Pertanian

Tugas dari Tim Pengarah:
1. Memberikan arahan dalam penyusunan *Road Map* reformasi birokrasi serta menetapkan *Road Map*;
2. Memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi nasional, yang dapat memberikan dampak pada perbaikan birokrasi dan memberikan dampak pada masyarakat;
3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkala, termasuk pelaksanaan *Quick Wins*, dan memberikan arahan agar pelaksanaan reformasi birokrasi tetap berjalan konsisten, terarah sesuai dengan *Road Map* dan berkelanjutan.

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi:
Ketua : Sekretaris Jenderal
Wakil Ketua: Inspektorat Jenderal
Sekretaris : Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian
Anggota : Para Eselon II di lingkungan Kementerian Pertanian.

Tugas kelompok kerja:
1. Merumuskan *Road Map* reformasi birokrasi pemerintah daerah;
2. Merumuskan *Quick Wins;*
3. Merancang rencana manajemen perubahan;
4. Bersama dengan unit/satuan kerja terkait melaksanakan *Quick Wins*;
5. Melaksanakan fokus perubahan sesuai rencana yang tertuang dalam Road Map;
6. Melakukan pemeliharaan terhadap area-area yang sudah maju;
7. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala.
8. Menjadi agen perubahan.

Reformasi birokrasi dilaksanakan juga oleh setiap unit kerja, maka unit kerja dimaksud juga harus membentuk tim atau menjadikan pegawai di seluruh jajaran unit kerja menjadi bagian dari pelaksana reformasi birokrasi.

Tugas dari Unit kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi:

1. Melaksanakan *Road Map* reformasi birokrasi yang menjadi prioritas untuk dilaksanakan dan menetapkan Road Map unit kerja dengan mengacu Road Map Kementerian Pertanian oleh masing-masing unit kerja;
2. Jika salah satu *Quick Wins* berada dalam lingkupnya, maka unit kerja bersama Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi mempersiapkan, melaksanakan dan memonitor *Quick Wins*;
3. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di unit kerjanya.
4. Melaporkan hasil pelaksanaan reformasi birokrasi kepada Ketua Tim Pengarah dan Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi.

B. Monitoring dan Evaluasi.

1. Monitoring

   Monitoring pelaksanaan reformasi birokrasi dilakukan dalam tingkatan lingkup Kantor Pusat (Eselon I, II) lingkup Unit Pelaksana Teknis (Kepala Balai Besar/Balai). Monitoring dan evaluasi antara lain :

   a. Pertemuan rutin dengan pimpinan Eselon I dan II serta Penangung jawab Kegiatan untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis. Pertemuan dengan pimpinan unit eselon I untuk merespon permasalahan yang harus cepat diselesaikan;
   b. Survey terhadap kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
   c. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map dengan realisasinya;
   d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

Pada lingkup yang lebih besar, tingkat kementerian/lembaga dan pemerintah daerah, monitoring dilakukan melalui beberapa media sebagai berikut:

a. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pengarah;
b. Pertemuan rutin pada tingkat Tim Pelaksana;
c. Pertemuan rutin pada tingkat kelompok kerja;
d. *Survey* kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
e. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
f. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

2. Evaluasi.

Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan reformasi Birokrasi.

Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari unit kerja pelaksana teknis sampai pada tingkat Kantor Pusat, sebagai berikut:

a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat unit kerja yang dipimpin oleh pimpinan Ketua Pelaksana. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
b. Evaluasi semesteran atau tahunan, yang dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi;
c. Evaluasi semesteran atau tahunan dipimpin langsung oleh Ketua Tim Pengarah Reformasi Birokrasi.

Berbagai informasi yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dapat diperoleh dari:

a. Hasil-hasil monitoring;
b. *Survey* kepuasan masyarakat dan pengaduan masyarakat;
c. Pengukuran target-target kegiatan reformasi birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat.

BAB VI
PENUTUP

Proses reformasi di Kementerian Pertanian adalah sebuah perjalanan panjang dan bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan, mengingat bahwa perubahan ini ditujukan pada perubahan pola pikir (*mindset*), budaya kerja (*cultural set*) dan sistem manajemen pemerintahan sebagai faktor yang menentukan keberhasilan reformasi birokrasi guna mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, peningkatan kualitas pelayanan publik dan peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Birokrasi dikelola berdasarkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik dan profesional. Birokrasi harus sepenuhnya mengabdi pada kepentingan rakyat dan bekerja untuk memberikan pelayanan prima, transparan, akuntabel, dan bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Semangat inilah yang mendasari pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian dan menjadi tolok ukur Keberhasilan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara Nasional.

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Pertanian harus mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah, baik Kantor Pusat maupun Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Kementerian Pertanian. Kinerja akan meningkat apabila ada motivasi yang kuat secara keseluruhan, baik di pusat maupun Unit Pelaksana Teknis (UPT). Motivasi akan muncul jika setiap program/kegiatan yang dilaksanakan menghasilkan keluaran (*output*), nilai tambah (*value added*), hasil (*outcome*), dan manfaat (*benefit*) yang lebih baik dari tahun ke tahun, disertai dengan sistem *reward* dan *punishment* yang dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan.

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA,

AMRAN SULAIMAN